

LE ROLE DE L'ARBITRAGE

DANS

L'ÉLABORATION ET DANS L'APPLICATION DU STATUT OUVRIER

Thèse pour le Doctorat

présentée et soutenue le 9 mai 1939, à 14 heures

PAR

Maurice COBLENTZ

Licencié ès Lettres,
Diplômé d'études supérieures de Philosophie.

Président : M. OUALID, professeur.
Suffragants { MM. LESCURE, professeur,
Edouard DOLLÉANS, professeur.

PARIS

ÉDITIONS A. PEDONE

LIBRAIRIE DE LA COUR D'APPEL ET DE L'ORDRE DES AVOCATS

13, rue Soufflot, 13

—
1939



Digitized by the Internet Archive
in 2026

LE ROLE DE L'ARBITRAGE
DANS L'ÉLABORATION ET DANS L'APPLICATION
DU STATUT OUVRIER

*La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation
aux opinions émises dans les thèses : ces opinions doivent être con-
sidérées comme propres à leurs auteurs.*

LE ROLE DE L'ARBITRAGE

DANS

L'ÉLABORATION ET DANS L'APPLICATION DU STATUT OUVRIER

Thèse pour le Doctorat

présentée et soutenue le 9 mai 1939, à 14 heures

PAR

Maurice COBLENTZ

Licencié ès Lettres,
Diplômé d'études supérieures de Philosophie.

Président : M. OUALID, professeur.

Suffragants { MM. LESCURE, professeur,
Edouard DOLLÉANS, professeur

PARIS

EDITIONS A. PEDONE

LIBRAIRIE DE LA COUR D'APPEL ET DE L'ORDRE DES AVOCATS

13, rue Soufflot, 13

1939

UNIVERSITY OF LEIDEN
LIBRARY

LEIDEN



INTRODUCTION

Du contrat individuel de travail au statut collectif.

L'année 1936 fut marquée dans l'ordre électoral par un raz de marée sans précédent, qui porta au pouvoir les représentants de la classe ouvrière et leurs alliés. En même temps se produisait une floraison inaccoutumée de grèves avec occupation des lieux de travail.

On put croire à une double révolution, politique et sociale. Espoirs et craintes furent vite détrompés. Mais il se produisit une transformation juridique des rapports entre le Capital et le Travail, et dans un sens inattendu.

La vague « révolutionnaire » en se retirant avait laissé sur le sol ferme des lois les éléments d'un régime de pacifique évolution. La poussée syndicaliste avait abouti à des institutions voisines du corporatisme. Les partis héritiers de l'idéologie libérale et jacobine avaient fait passer aux corps professionnels des pouvoirs dévolus antérieurement soit aux libres contractants individuels, soit à l'Etat.

* * *

L'individualisme juridique issu de la Révolution Française, brisant les cadres des règlements corporatifs, ne laissait aux rapports entre ouvriers et patrons d'autre forme juridique que celle du contrat individuel de travail. Mais selon un mot célèbre, « entre le fort et le faible, c'est la liberté qui opprime et la loi qui libère ».

La loi était donc intervenue, dès le milieu du ^{xix}e siècle, pour imposer ses normes au contrat de travail, et la légis-

lature de 1936 n'aurait fait qu'ajouter à une liste déjà longue si elle n'avait créé que la semaine de 40 heures et les congés payés.

Parallèlement, le facteur collectif s'exprimait sous une autre forme, violente celle-là, sinon dans ses manifestations effectives, du moins dans son principe, qui est celui de la guerre : la grève. Déjà pour y obvier, la loi de 1898 avait tenté d'établir une procédure de conciliation et d'arbitrage, mais sous une forme facultative, vouée à la désuétude.

Cependant, le mal apportait avec lui la formule du remède, car ces sortes de guerres se terminaient parfois par des sortes de traités, conclus entre l'employeur et la collectivité des ouvriers, rassemblée dans la lutte. Les premières conventions collectives étaient nées, à l'issue des fameuses grèves agricole du Midi en 1904, par exemple.

Pour consacrer cette formule, un projet, déposé dès 1906 par Viviani, devait tardivement aboutir au vote de la loi du 25 mars 1919, après que la maturation exceptionnelle des années de guerre eut fait comprendre la nécessité d'enrayer rapidement les conflits sociaux, incompatibles avec les nécessités économiques de la Défense Nationale.

Selon cette loi, la convention collective est encore un contrat. Mais on lui reconnaît un rayonnement exceptionnel, dont il ne pouvait être rendu compte, auparavant, que par le coûteux artifice de la stipulation pour autrui ou des mandats supposés.

La convention collective ne vaut pas seulement pour les membres des groupements signataires. Quand une seule des parties est dans ce cas, la convention règle encore les conditions du travail sauf stipulation contraire expresse (1).

Elle peut faire l'objet d'adhésions ultérieures de la part de groupements non signataires à l'origine (2).

Elle permet aux groupements professionnels d'exercer, sans mandat, les actions individuelles nées de la convention

(1) *Code du Travail*, livre I, art. 31 r.

(2) *Ibid.*, art. 31 j.

au profit de leurs membres, si ceux-ci ne déclarent pas s'y opposer (1).

La loi du 24 juin 1936 ajoute surtout la faculté donnée au Ministre de prendre, après enquête et avis du Conseil national économique, un arrêté qui étend l'application obligatoire des dispositions de la convention collective à tous les employeurs et employés de la profession ou de la région (2).

La plus grande partie de la population ouvrière est passée du régime du contrat individuel de travail à celui de la convention collective. Les noms oubliés des corporations reflorissent dans les pages du *Journal Officiel*, et le Code abstrait du Travail se double d'un moderne « Livre des Métiers ».

* * *

Les causes de cette transformation, on peut les imputer à la surprise causée par les événements de 1936 où, entre un patronat inquiet, mieux résigné aux réformes sociales, et un prolétariat dont le dynamisme ne trouvait pas à s'exprimer dans un plan d'occupation définitive de l'économie, s'imposa l'arbitrage du Gouvernement en sa résidence de l'Hôtel Matignon.

C. G. P. F. et C. G. T. signèrent alors hâtivement un accord de principe, générateur des grandes conventions corporatives qui suivirent, et modèle des conciliations et arbitrages futurs.

Dans la confusion des partis politiques, les vrais triomphateurs nous semblent avoir été des hommes placés loin des luttes du forum, les doctrinaires de « l'institution » qui

(1) *Code du Travail*, livre I, art. 31 v.

(2) En Suisse, où le contrôle de la constitutionnalité des lois par une Cour suprême est institué, pareille révolution juridique réalisée dans le canton de Genève, presque en même temps que la nôtre, par la loi du 24 octobre 1936, a provoqué des recours devant le haut tribunal, et le Conseil fédéral a dû proposer une réforme de la constitution. (Voir l'*Année sociale* (1937-1938), publication du B. I. T., p. 474.)

professent depuis longtemps l'insuffisance du contrat à exprimer toute la réalité juridique.

A la rencontre passagère et contingente de libres volontés individuelles, ils opposent des formes régulatrices plus nécessaires et plus profondes, « faits normatifs » pour les uns, « institutions » pour les autres, en tout cas organismes transcendants à l'individu, lui préexistant et lui survivant, ainsi la famille, la fondation, la corporation...

Les noms de Saleilles, d'Hauriou, du P. Renard (1) illustrent cette école, et c'est vers la notion de statut qu'à travers les vicissitudes politiques s'est orienté notre droit du travail. Statut mis en forme s'il existe une convention collective, et surtout si elle a été « étendue » aux limites de la profession, notion régulatrice d'un statut à créer, au cas contraire.

Car six mois après la loi sur les conventions collectives, une seconde institution est venue compléter la première. C'est la procédure de conciliation et d'arbitrage, déléguant pratiquement aux arbitres et surtout aux surarbitres le soin de régler les conflits *collectifs* du travail, enfin reconnus comme tels, en faisant appliquer la convention collective s'il en existe une, en forgeant un statut par réglementation arbitrale s'il n'existe pas de convention, ou si elle est incomplète.

L'analyse de cette institution fera l'objet de notre première partie.

(1) Ce dernier écrivait dès 1933, dans *l'Institution, fondement d'une rénovation de l'ordre social*, p. 142:

« ... Le statut, c'est une « constitution » comme celle de l'Etat, comme celle qui régit la famille, comme celles qui font loi dans les ordres monastiques : la position du père, de la mère et des enfants — jadis du serviteur, celle du citoyen, celle du fonctionnaire, celle du moine, c'est l'appartenance à la domus... ; il y a lieu de se demander si l'avenir du salariat contractuel n'est pas dans le sens d'un rapprochement avec le « fonctionnariat » institutionnel. »

PREMIÈRE PARTIE

LA PROCÉDURE DE CONCILIATION ET
D'ARBITRAGE DES CONFLITS COLLECTIFS
DU TRAVAIL.

CHAPITRE PREMIER

Schéma général de la procédure.

Les principes ont été posés par la loi du 31 décembre 1936, qui déléguaient temporairement au Gouvernement le pouvoir de régler par décret les formes de la procédure. Deux lois ont prorogé ces pouvoirs, elles n'ont connu qu'une application temporaire, de même que les décrets d'application qui ont suivi. Au contraire, la loi du 4 mars 1938, modifiée et complétée par un décret-loi du 12 novembre 1938, a donné à l'institution une forme *ne varietur* qu'achèvent de définir les décrets d'application des 3 avril 1938, concernant la Cour supérieure d'arbitrage, et 20 avril 1938, relatif à la procédure elle-même.

Tous les conflits collectifs du travail doivent être soumis à une procédure de conciliation et d'arbitrage avant le recours à la grève ou au lock-out.

La procédure peut être établie par les conventions elles-mêmes, dans le cadre tracé par la loi. A défaut de procédure conventionnelle on doit suivre la procédure légale.

L'instruction ministérielle (1) du 1^{er} juin 1936, adressée aux Préfets pour l'exécution de la loi, insiste sur ce caractère supplétif de la procédure légale et il importe de le souligner comme un trait persistant de la législation sociale en France. De même, en ce qui concerne par exemple les Assurances sociales, l'affiliation de l'assuré à la Caisse Départementale n'a lieu qu'à défaut d'adhésion expresse à une caisse primaire privée. Malgré « l'étatisme croissant » dont on a pris l'habitude de se plaindre en ce pays, le législateur marque le plus souvent son désir d'inciter les intéressés à

(1) *Journal officiel* du 3 juin 1936, p. 6252.

se faire les artisans de la réglementation par laquelle il souhaite de les voir régis et il n'intervient que si leur carence est constatée.

Que la procédure soit légale ou conventionnelle, elle comporte une phase de conciliation devant une commission paritaire suivie, en cas d'échec, d'une double phase d'arbitrage, devant les arbitres des parties d'abord, puis devant un surarbitre désigné par eux, ou, à défaut d'accord entre eux, mais dans ce cas seulement, par l'autorité administrative.

Les arbitres, ou éventuellement le surarbitre, rendent une sentence motivée qui a force exécutoire sous la seule condition d'un dépôt au Greffe du tribunal civil. Elle est insusceptible d'appel, ne pouvant faire l'objet que d'un recours, dans les trois jours à dater de sa notification, devant un haut tribunal de cassation spécialement créé à cet effet, la Cour supérieure d'arbitrage, qui doit statuer dans les huit jours francs après le recours.

Les motifs des recours sont ceux habituels de cassation : incompétence, excès de pouvoir ou violation de la loi. La Cour rejette le recours contre la sentence qui devient alors définitive, on prononce l'annulation et le renvoi à un nouveau surarbitre. Si la sentence de renvoi est l'objet d'un nouveau recours, une procédure analogue à celle de la Cour de Cassation statuant toutes Chambres réunies, met fin au processus de révision par la désignation d'un rapporteur, dont la sentence, homologuée par la Cour supérieure d'arbitrage en Chambre du Conseil, n'est alors plus susceptible d'aucun recours.

* * *

La création de la Cour Supérieure d'Arbitrage, décidée par la loi du 4 mars 1938, rendue effective par le décret du 3 avril 1938, marque dans l'histoire du Travail une date comparable à celle de la transformation d'une simple direction du Ministère du Commerce en Ministère du Travail.

La Cour s'est installée dans le palais du Conseil d'Etat le 5 mai 1938, et a commencé de rendre ses décisions le

16 mai 1938. Son œuvre juridique a permis d'harmoniser la jurisprudence parfois divergente d'arbitres et surarbitres qui peuvent être recrutés en dehors des magistrats professionnels, et reflètent les tendances de milieux très différents.

Après un an de jurisprudence de cette institution on peut commencer à dégager les grandes lignes du droit nouveau, et définir les traits communs des statuts professionnels en formation.

C'est ce que nous allons tenter en commençant par préciser d'après la jurisprudence même de la Cour les caractères exacts de ces médiateurs nouveaux, interposés entre le Capital et le Travail pour pacifier leurs rapports : les arbitres et surarbitres dont la Cour contrôle les « sentences ».

CHAPITRE II

Caractères de la juridiction arbitrale.

a) *Distinction d'avec l'arbitrage ordinaire.*

Le terme même par lequel on désigne les arbitres contient une équivoque qu'il importe au préalable de dissiper. La dénomination « d'arbitres » avait en effet dans la langue du droit une acception courante qui, avant la loi du 31 décembre 1936, pouvait être parfaitement claire. A la veille de cette loi un commentateur (1) moderne de l'arbitrage le définissait comme « l'institution d'une justice privée grâce à laquelle des litiges sont soustraits à la juridiction de droit commun pour être résolus par des individus revêtus de cette mission pour la circonstance ».

Les arbitres et surarbitres de la loi du 31 décembre 1936 sont aussi des personnalités revêtues pour une circonstance particulière de la mission de juger un litige donné. Mais là s'arrête l'analogie, parce qu'en leur confiant la connaissance de ce litige, on ne la soustrait pas à celle de la juridiction de droit commun. Ce sont au contraire les arbitres et surarbitres de la loi du 31 décembre 1936 qui constituent, pour ce litige, la juridiction de droit commun.

L'équivoque eût été évitée si au lieu de dénommer « arbitres », ces juges nouveaux, on avait forgé pour eux un terme spécial, ainsi qu'on a procédé quand on a donné le nom de conseillers prud'hommes à cette sorte nouvelle de juges, chargés de dire le droit dans les conflits individuels du travail.

La preuve que les « arbitres » ne sont pas... des arbitres,

(1) ROBERT. *Traité de l'arbitrage civil et commercial*. Paris, Sirey, 1937.

c'est qu'on peut précisément leur soustraire, en tant que juridiction normale, la connaissance des conflits collectifs qui est de leur compétence, pour la confier à de véritables arbitres. C'est le cas dans une espèce (Décision de la Cour supérieure d'arbitrage n° 232 du 22 juin 1938), où, d'après les conclusions du Commissaire du gouvernement, il apparaît que : « 1° aucune commission de conciliation n'a jamais été saisie du litige ; 2° jamais il n'a été désigné de premiers arbitres ; 3° le prétendu surarbitre a été désigné dans des conditions étrangères à la loi. » Le prétendu surarbitre était en réalité un arbitre au sens de la langue courante du droit sur la sentence duquel la Cour supérieure d'arbitrage était incompétente pour exercer son contrôle, la voie restant d'ailleurs libre pour recourir à la véritable procédure de conciliation et d'arbitrage des lois des 31 décembre 1936 et 4 mars 1938.

b) *Observation de fait sur l'exercice du pouvoir arbitral.*

Que les arbitres et surarbitres constituent une juridiction, on pourrait certes en douter à ne considérer, pour les arbitres, que la façon dont ils se comportent en général au cours de la procédure.

Les « impressions » que certains surarbitres de marque comme feu Maurette et M. Pirou ont confiées au public, sont à ce point de vue très édifiantes. L'éminent professeur de la Faculté de Droit de Paris écrit par exemple dans les *Nouveaux Cahiers* de janvier 1939 (p. 10) :

Dans toutes les affaires dont je me suis occupé, j'ai eu en face de moi sous le nom d'arbitre patronal et d'arbitre ouvrier des hommes qui n'avaient à aucun degré la physionomie d'un arbitre, c'est-à-dire de quelqu'un qui cherche et adopte la solution juste, indépendamment de l'intérêt de l'une ou l'autre des parties. En fait ces pseudo-arbitres sont des représentants de chacune des parties, leurs défenseurs, leurs avocats.

C'est ainsi qu'on les a qualifiés aussi à la tribune du Parlement.

Aussi bien, les arbitres appartiennent au milieu ouvrier ou patronal qu'ils représentent dans l'instance.

Ils sont désignés par les parties ou, à défaut, par le Ministre ou le Préfet. Le Ministre les choisit sur deux listes de 60 noms chacune établies d'avance par la commission permanente du Conseil National économique, le Préfet sur deux listes de 10 noms chacune, établies d'avance par le Premier Président de la Cour d'Appel, sur avis du Préfet après consultation des organisations patronales et ouvrières « les plus représentatives ».



Quant aux surarbitres, leur recrutement est une garantie incontestable d'impartialité : ils sont désignés par le ministre compétent « parmi les membres en activité ou en retraite des grands Corps de l'Etat » (Loi du 31 décembre 1936, art. 4).

Leur indépendance personnelle ne saurait être mise en cause, mais c'est un fait qu'ils ne sont des juges que par intermittence et ne peuvent apporter à l'exercice de ces fonctions occasionnelles que la formation et les habitudes d'esprit de leur profession normale. Ce sont des fonctionnaires et obligatoirement des fonctionnaires d'Etat (Décisions n° 137 du 29 juin 1938 et n° 422 du 19 octobre 1938).

Si l'on songe aux pouvoirs exceptionnels dont est assortie leur juridiction, et en particulier à celui, que nous décrivons en détail plus loin, d'établir des règlements pour les conditions du travail, on est forcé de convenir que par le choix même des fonctionnaires délégués à cet effet le Gouvernement dispose d'un pouvoir considérable sur la vie économique et sociale de la Nation.

c) Caractères juridictionnels de l'arbitrage.

Quoi qu'il en soit de ces constatations de fait, il reste qu'en droit, d'après les textes et la jurisprudence, arbitres et sur-arbitres sont des juges, chargés de statuer dans les formes

juridictionnelles ordinaires, à quelques modifications près.

C'est ainsi que leurs sentences doivent être motivées et que la Cour supérieure d'Arbitrage annule fréquemment des sentences pour défaut de motifs.

La procédure devant eux est contradictoire, mais elle n'exige pas la comparution matérielle des parties (Décision n° 14 du 18 mai 1938).

S'il leur appartient, comme à toute juridiction, de statuer à nouveau pour interpréter à la demande d'une partie une sentence antérieure réputée obscure, la seconde sentence qui ne peut qu'interpréter la première sans y ajouter ni la modifier, doit être rendue à la suite d'une nouvelle procédure également contradictoire. Mais un simple avis adressé à l'autre partie suffit à cet effet (Décision n° 464 *bis* du 26 août 1938).

Les pouvoirs des arbitres et surarbitres sont ceux habituellement reconnus aux juges. C'est ainsi qu'ils peuvent interpréter les lois et règlements (Décision n° 28 du 13 juin 1938).

Mais les juridictions de l'ordre judiciaire n'ont pas le pouvoir de vérifier la légalité des règlements qu'ils doivent appliquer (Tribunal des conflits, arrêt Septfonds du 16 juin 1923). Ce pouvoir n'appartient qu'aux juridictions de l'ordre administratif, et il est difficile d'assimiler à celles-ci l'arbitrage social habilité à connaître d'un contentieux qui ne concerne pas nécessairement le fonctionnement d'un service public et ne met pas en cause une collectivité publique.

Cependant en raison de l'urgence des décisions à prendre par les arbitres et surarbitres, la Cour leur reconnaît le pouvoir exorbitant de se prononcer eux mêmes sur la légalité des règlements qu'ils ont à appliquer, sans intervention préalable d'un tribunal administratif (Décisions n° 2-3 du 16 mai 1938 et n° 892 du 8 février 1939 (1)).

Arbitres et surarbitres se rapprochent encore des juridictions ordinaires par l'interdiction qui leur est faite de déléguer leurs pouvoirs à une commission, même quand il s'agit de ce pouvoir quasi réglementaire consistant à fixer les

(1) Citée dans la *Journée Industrielle* du 1^{er} mars 1939.

conditions du travail dans une entreprise (Décision n° 47 du 6 juillet 1938) (1).

Enfin, toutes ces solutions ont été confirmées par le Tribunal des conflits dans une espèce concernant un surarbitre qui avait à tort revêtu sa sentence de la formule exécutoire. Une procédure d'exécution s'en était suivie contre une entreprise qui, s'estimant lésée, assigna le surarbitre devant le Tribunal Civil en demandant des dommages-intérêts qui lui furent accordés. Le Tribunal des conflits déclara nul et non avenu le jugement du tribunal civil en considérant que les arbitres et surarbitres...

ne sauraient dans l'accomplissement de la mission d'ordre public et de paix sociale à eux conférée, être regardés comme de simples particuliers mais comme exerçant temporairement une fonction à laquelle s'attache un caractère d'ordre public ressortant au domaine du droit public,

les actes qu'ils accomplissent à ce titre échappant à l'appréciation des juridictions de l'ordre judiciaire (2).

(1) Citée dans la *Gazette du Palais* 1938/2/236.

(2) Arrêt du 12 décembre 1938 cité dans la *Journée Industrielle* du 21 février 1939.

CHAPITRE III

La définition des Conflits collectifs du travail.

Si la nature de l'arbitrage est difficile à définir, il semble au premier abord qu'il n'en soit point de même de son champ d'action : arbitres et surarbitres sont compétents pour les *conflits collectifs* du travail, et pour eux seuls,

Mais qu'est-ce qu'un conflit collectif du travail au sens de la loi du 31 décembre 1936, et de la loi du 4 mars 1938 ?

L'une et l'autre écartent les conflits collectifs du travail qui ne se produisent pas dans le commerce et l'industrie. Ce qui exclut le domaine de l'artisanat, des professions libérales, de l'agriculture enfin, qui attend d'ailleurs encore la loi particulière promise par l'article 7 de la loi du 4 mars 1938.

La jurisprudence applique ces directives de façon libérale puisque la Cour reconnaît par exemple la compétence arbitrale pour les conflits intéressant le personnel d'agents généraux d'assurances ou de caisses mutuelles d'assurances (Décisions n° 277 du 15 juin 1938 et n° 23 du 29 juin 1938).

Mais la difficulté réside dans la définition même, pour les entreprises commerciales et industrielles, du conflit collectif, définition qui manque aux deux lois précitées. M. Cuche a souligné la carence prudente du législateur qui nous abandonne sur ce point au gouvernement des juges, en dépit de Montesquieu (1).

(1) *Dalloz hebdomadaire*, 19 janvier 1939, p. 4.

§ 1. — *La grève et l'arbitrage.*

Comment la jurisprudence a-t-elle éclairci la notion de conflit collectif ?

Un problème préalable se pose ici, c'est celui de la grève et du lock-out. Car, comme l'a signalé M. Pinto, à ne pas préciser les caractères du conflit collectif, et à trop demander de signes pour les reconnaître, on risque d'inciter les parties à faire la démonstration qu'il y a bien conflit collectif en recourant à l'une ou l'autre de ces preuves (1).

Or, la législation sur les conflits collectifs, si elle n'a pas expressément aboli le droit de grève, ce qui est d'une conciliation d'ailleurs difficile avec ses principes, vise évidemment à les éviter.

Dans l'incertitude des textes, deux thèses extrêmes ont pu être soutenues.

* * *

Pour l'une, d'inspiration patronale, le recours à la grève exclut le recours à la procédure de conciliation et d'arbitrage. *Una via electa...* La collectivité ouvrière qui emploie le moyen de la force se fermerait la voie de la conciliation et de l'arbitrage.

La Cour ne l'a point entendu ainsi. Elle reconnaît que l'obligation imposée par la loi de recourir à la procédure de conciliation et à l'arbitrage avant toute grève ou tout lock-out rend illégaux ces procédés. Mais elle ajoute que le recours à cette procédure, qui est obligatoire, le demeure malgré le fait de la grève ou du lock-out.

Concluant dans une des premières affaires de ce genre, le Commissaire du Gouvernement employait d'ailleurs, pour faire sa preuve, une comparaison familière et pleinement démonstrative : cesse-t-on d'appeler les pompiers quand l'incendie a commencé de se propager ? (Décision n° 81 du 16 mai 1938).

(1) *Dalloz hebdomadaire*, 7 juillet 1938 : « Remarques sur la notion de différend collectif du travail. »

* * *

Inversement on a soutenu, dans des requêtes ouvrières, que le fait de la grève suffisait à caractériser le conflit collectif, et par conséquent, loin de paralyser la compétence arbitrale, la ferait naître si besoin était. Un conflit deviendrait automatiquement collectif du seul fait de la grève intervenue par protestation contre la mesure originelle, eût-elle été de portée purement individuelle.

La Cour n'a pas non plus suivi cette opinion. Elle a plus d'une fois refusé de reconnaître le caractère collectif à des conflits présentés comme tels pour le seul fait de la grève intervenue ou de la menace de grève, ou encore d'une façon plus générale de tout acte ou de toute menace de solidarité « systématique » (Décisions n^{os} 116 et 239 du 15 juin 1938, 262 du 4 juillet 1938, 348 du 11 juillet 1938).

Le conflit collectif doit être tel en son essence et non du fait d'une volonté, fût-elle collective. La solidarité ouvrière est légitime, mais seulement dans les cas où elle est la sanction opposée à une mesure qui lèse vraiment des intérêts collectifs.

La Cour ne s'est d'ailleurs aventurée sur ce terrain qu'avec prudence. Bien souvent les décisions qui rejettent le motif de compétence tiré de la survenance d'une grève ou d'un acte quelconque de solidarité ouvrière évitent de conclure définitivement à l'incompétence des arbitres ou du surarbitre et justifient leur compétence pour d'autres motifs qui les accompagnent et qu'au besoin elle substitue d'office au motif contesté (Décisions C. S. A. n^{os} 70 du 30 mai 1938, 85 du 1^{er} juin 1938, 56 du 15 juin 1938, 204 et 245 du 22 juin 1938).

Avec une subtilité plus grande encore, elle concilie le refus de compétence tirée de la grève avec l'affirmation que, sinon la grève elle-même, du moins les repréailles patronales qui lui succèdent immédiatement, et dont le type est le licenciement collectif, déterminent alors un conflit collectif, dont il appartient aux arbitres et surarbitres de connaître.

Ainsi, dans cette partie délicate du droit ouvrier, la législation a trouvé le moyen de rendre en fait la grève illégale sans abroger expressément les dispositions de la loi de 1864 qui l'avait relevée de son illégalité; et, rivalisant de finesse, la jurisprudence de la Cour se refuse à voir dans la grève un critère du conflit collectif, mais elle admet que les conséquences de la grève déterminent un tel conflit collectif. A prendre le texte de la loi du 31 décembre 1936 *stricto sensu*, toute grève est illégale, la Cour le reconnaît, mais si elle constate qu'il est interdit aux ouvriers de se faire justice eux-mêmes, elle ne reconnaît pas non plus aux patrons le droit de se faire justice contre cette illégalité, sous peine de donner alors naissance à un conflit de caractère collectif, ce qui permet de soumettre le contrôle de leurs actes à la juridiction arbitrale.

§ 2. — *Le conflit collectif suppose la présence dans l'instance d'au moins un groupement ouvrier et la mise en cause d'un intérêt collectif.*

Si l'intervention d'une collectivité ouvrière dans un conflit quelconque n'est pas une condition suffisante pour transformer en conflit collectif un conflit individuel, elle en est cependant une condition nécessaire. La Cour a fait droit par exemple à une requête dirigée contre une sentence surarbitrale, des mentions mêmes de laquelle il ressortait « que le sieur B... était seul partie au conflit » du côté ouvrier, à l'exclusion de tout groupement professionnel (Décision n° 548 du 26 août 1938). Elle a déduit de cette circonstance que le conflit ne pouvait présenter un caractère collectif.

* * *

Restent à déterminer les circonstances qui, jointes à la présence d'un groupement ouvrier dans l'instance, permettent de reconnaître un caractère collectif au conflit. Il faut pour cela que l'intervention de ce groupement ouvrier soit motivée par une cause légitime, liée au but social du groupe-

ment. Celui-ci est un organe de défense des intérêts communs des ouvriers et précisément une jurisprudence constante de la Cour exige comme second élément nécessaire pour définir le conflit collectif, que soit mis en cause *un intérêt collectif*.

La formule est encore bien générale et pour certains auteurs la difficulté est simplement déplacée, quand on a substitué à la nécessité de définir le conflit collectif celle de préciser la nature de l'intérêt collectif. Nous croyons pouvoir dire que cette notion s'éclaire si on la rapproche de celle de *statut collectif*, dont nous avons en commençant fait la marque de la nouvelle législation.

Méconnue par le droit révolutionnaire, la notion de statut collectif a progressivement repris rang dans notre droit. Les éléments d'un statut général des travailleurs sont comme épars dans ces lois pour la protection des travailleurs qui ont progressivement imposé sur certains points essentiels (durée du travail, règles du congédiement, réparation des accidents...) au contrat — resté individuel — de travail les bornes infranchissables des dispositions législatives d'ordre public. Puis des statuts propres à telle entreprise, à telle profession sont apparus dans ces conventions collectives de travail dont la loi du 25 mars 1919 a reconnu les effets, permettant que par une sorte de décentralisation législative le pouvoir de légiférer pour la corporation passe du plan parlementaire à celui de réunions communes d'employeurs et d'ouvriers.

La loi du 24 juin 1936 que nous allons achever d'analyser a favorisé le développement de ces réunions et doté leurs décisions d'un rayonnement « statutaire » particulièrement large, moyennant l'intervention auxiliaire de l'autorité administrative. Le mouvement s'achève avec les lois des 31 décembre 1936 et 4 mars 1938. Le statut collectif est reconnu, sa défense appartient à tout groupement ouvrier intéressé, la loi lui fournit une forme d'intervention qui rend inutile la forme de la grève, réputée dès lors illégitime.

Après avoir montré dans quelle mesure l'arbitrage supplée au mode contractuel d'élaboration du statut, l'intérêt collectif propre à justifier cette intervention étant alors la

nécessité même de répondre à la demande de la collectivité ouvrière qui n'a pas réussi à obtenir son statut par la voie contractuelle des pourparlers directs avec les employeurs, nous verrons l'intérêt collectif renaître de façon très évidente chaque fois que l'application de la convention collective, son interprétation, les modifications à y apporter sont en cause.

Mais en l'absence même de convention collective, à suppléer ou à appliquer, l'intérêt collectif sera encore caractérisé par la mise en cause, sinon d'un statut ayant pris la forme achevée de la convention collective, du moins de ce statut général et minimum qui résulte d'une lente élaboration législative, complétée par un recours à l'équité, selon laquelle arbitres et surarbitres dans le silence de la loi et l'absence de convention collective doivent se prononcer.

DEUXIEME PARTIE

L'ÉLABORATION DU STATUT

CHAPITRE PREMIER

Le statut défini par la convention collective, œuvre des parties.

§ 1. — *La commission mixte. — Désignation des organisations les plus représentatives.*

Dans la nouvelle législation le procédé normal d'élaboration du statut reste la conclusion d'une convention collective de travail. Mais aux organisations ouvrières et patronales signataires, la loi du 24 juin 1936 substitue un petit parlement :

« A la demande d'une organisation syndicale patronale ou ouvrière intéressée, le Ministre du Travail ou son représentant provoquera la réunion d'une Commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective du travail... » (Code du Travail, Livre I, art. 31 va, 1^{er} alinéa.)

Tout le problème est de définir un mode équitable et rationnel de représentation des intérêts pour déterminer la composition de la commission. On ne saurait recourir à la loi du nombre, comme pour le suffrage politique. Ce ne sont point des tendances métaphysiques ou morales, dont il s'agit de déterminer celles qui prédominent quantitativement. On recherche les groupements les mieux informés des nécessités de la profession. Les organes existent où s'est accumulée cette expérience, ce sont les syndicats ou plutôt les organisations syndicales, car la loi n'a pas voulu exclure les associations professionnelles constituées sous le régime de la loi de 1901 (1). Entre elles on choisira « les plus représentatives ».

(1) Instructions du Ministre du Travail en date du 17 août 1936.

« La Commission mixte est composée de représentants des organisations syndicales patronales et ouvrières les plus représentatives de la branche d'industrie ou de commerce... » (Code du Travail, Livre I, art. 31 va. 2^e alinéa.)

* * *

C'est au Ministre du Travail (ou à son représentant) qu'il appartient de désigner les « organisations les plus représentatives » et de les convoquer en commission mixte.

Le juge qui prétendrait procéder lui-même à ces opérations commettrait un excès de pouvoir manifeste, et comme le surarbitre est un juge, la Cour supérieure d'arbitrage ne pouvait manquer d'annuler la sentence par laquelle il se serait reconnu « compétent pour se substituer aux autorités administratives et désigner *directement* les organisations ouvrières les plus représentatives ». (Décision n^o 233 du 26 octobre 1938.)

La désignation des « organisations les plus représentatives » est une opération délicate et la façon dont il y est procédé peut influencer grandement sur l'élaboration des conventions collectives et sur le développement même des organisations syndicales, auxquelles l'autorité compétente confère ainsi une sorte de consécration.

Le problème serait évidemment simplifié si nous vivions sous le régime du syndicat unique et même du syndicat obligatoire, comme c'est pratiquement le cas dans la législation italienne par le jeu du monopole d'embauche donné aux syndicats officiels.

Le pluralisme syndical est au contraire en France une manifestation de cette liberté syndicale à laquelle nous attachent des traditions de libéralisme qui semblent vouloir survivre à la petite révolution quasi corporatiste de 1936.

On sait l'émotion qui s'est manifestée au lendemain du célèbre accord Matignon, tant dans les milieux ouvriers, du côté de la C. F. T. C. par exemple, par crainte de voir attribuer un monopole à la C. G. T., que dans les milieux patronaux du côté de groupements autonomes comme celui

du textile en présence d'un monopole symétrique qui serait revenu à la « Confédération générale de la production française ».

Mais il y a des juges en France et même contre les décisions administratives. Un recours pour excès de pouvoir devant le Conseil d'Etat est ouvert contre l'acte du Ministre désignant indûment une organisation comme la plus représentative (1).

Il faut cependant noter le jeu de l'exception de recours parallèle au cas où le contrôle de la décision administrative se trouve engagé dans l'examen d'un conflit collectif dont elle constitue un élément.

Le fait se produit si le conflit naît du refus opposé par un groupement à siéger en commission mixte avec un groupement désigné comme représentatif et auquel il conteste cette qualité. Les arbitres et surarbitres ont alors à connaître de la décision administrative incriminée, ils auront à se prononcer sur le caractère représentatif des groupements en cause, et la décision précitée elle-même rappelle dans ses considérants qu'

un surarbitre peut, à l'occasion de l'examen d'un différend collectif du travail, être amené à apprécier la légalité des décisions administratives fixant la composition de la commission mixte chargée de l'établissement d'une convention collective (Voir dans le même sens décisions n^{os} 292 du 4 juillet 1938 et 236 du 18 juillet 1938).

Sous le contrôle de la Cour supérieure d'arbitrage s'est développé devant les arbitres et surarbitres un contentieux de la désignation des « organismes les plus représentatifs », dont l'examen détaillé contribuerait utilement à éclaircir cette délicate notion.

La Cour supérieure d'arbitrage (décision n^o 522 du 24 octobre 1938) a annulé une sentence dans laquelle le surarbitre

pour décider que le syndicat (C. G. T.) avait seul la qualité d'organisation ouvrière la plus représentative (avait) uniquement

(1) Arrêt du Conseil d'Etat en date du 13 mai 1938.

fait état qu'il avait seul discuté et conclu... la convention collective antérieure en voie de renouvellement, et qu'il était la plus nombreuse des organisations en présence, sans donner sur ce point aucune indication de nature à permettre à la Cour supérieure d'arbitrage d'exercer un contrôle sur la légalité de la décision.

Le nouveau surarbitre, M. Giscard d'Estaing, maître des requêtes au Conseil d'Etat, rendit le 30 janvier 1939 une sentence fortement motivée (1).

Le haut magistrat conclut à la désignation simultanée comme organismes ouvriers les plus représentatifs de trois syndicats, compte tenu de leurs effectifs et du nombre de mandats obtenus par eux aux élections de délégués du personnel. Mais il invoque aussi pour justifier la désignation du syndicat numériquement le plus faible, le fait de son activité, comparable à celle des autres, pour la défense des intérêts professionnels, et notamment de sa campagne antérieure pour le repos dominical, et même de son rôle lors d'une grève précédente.

De même par une décision du 23 novembre 1938 (n° 714), la Cour annule une sentence dans laquelle le surarbitre pour reconnaître à un syndicat la qualité d'organisme le plus représentatif

s'est uniquement fondé sur l'ancienneté, l'importance des ressources de ce groupement, sur son affiliation à une confédération nationale : qu'en statuant ainsi, sans rechercher le nombre des adhérents dudit groupement, *sans comparer son activité avec celle des autres organisations ouvrières existantes, et sans examiner si ces dernières ou certaines d'entre elles présentaient également les caractères d'organisations les plus représentatives*, le surarbitre a insuffisamment motivé sa sentence.

Ainsi s'élabore grâce à la jurisprudence arbitrale contrôlée par la Cour un système de plus en plus précis pour la détermination des organismes les plus représentatifs. En s'inspirant de cette jurisprudence, comme aussi de celle résultant des recours pour excès de pouvoir devant le Conseil

(1) Citée dans la *Journée industrielle* du 8 mars 1939.

d'Etat, l'autorité administrative trouvera pour l'exercice de ses prérogatives un guide précieux. La contribution de l'arbitrage à cette phase de l'un des procédés d'élaboration du statut se révèle déjà des plus importantes.

§ 2. — *Difficultés au sein de la commission mixte et absence d'accord des parties.*

Si le Ministre du Travail doit, sous le contrôle de la juridiction administrative ou arbitrale, désigner les organismes représentés dans la commission mixte, il doit aussi, à la requête d'une des parties, « si la commission mixte n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs des dispositions à introduire dans la convention collective..., intervenir pour aider à la solution du différend »... (Code du Travail, Livre I, art. 31 vb.)

* * *

Ce mode d'intervention est encore exclusif de celui des arbitres et surarbitres. Pourtant en ce cas semble né ou près de naître un conflit collectif. Les éléments constitutifs sont réunis : présence d'au moins un groupement ouvrier, intérêt collectif en cause, tenant à la discussion même du statut à créer.

Certes la loi du 24 juin 1936 a renforcé les caractères extracontractuels de la convention collective, particulièrement dans le cas de convention étendue par arrêté. Le principe se dessine dans les dispositions que nous avons citées d'un droit de l'organisation pétitionnaire d'imposer la réalisation de son initiative par un recours aux bons offices de l'autorité administrative. La puissance publique prescrit que figurent dans la convention un certain nombre de clauses-types. Dans les décrets-lois du 12 novembre 1938 (1), le droit reconnu aux syndicats d'exercer même sans mandat

(1) *Journal officiel* du 13 novembre 1938, pp. 12866 et 12876.

exprès les actions individuelles nées de la convention en faveur de leurs membres, sauf avis contraire exprimé par eux, est étendu aux conventions ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension comme aux sentences arbitrales relatives à l'application de ces conventions.

La convention collective cesse d'être un simple contrat pour devenir au moins virtuellement une charte de la profession, cette virtualité passant à l'acte à mesure que se produisent, soit les adhésions ultérieures, soit les extensions par arrêts.

Que la convention collective, contractuelle à son origine, se dédouble par son évolution en un pur contrat et un statut, cela résulte clairement d'une espèce qui a fait l'objet de la décision n° 549 (26 octobre 1938) de la Cour supérieure d'arbitrage, à propos d'une organisation syndicale non signataire.

Elle avait adhéré au statut, qui est ouvert à toutes les adhésions, et prétendait par suite participer au contrôle de l'élection des délégués prévu par l'article II du contrat collectif. La Cour répond que

si l'adhésion donnée à la convention collective après la conclusion de celle-ci et unilatéralement par un syndicat du personnel... a eu pour effet de rendre applicable aux membres de ce syndicat les dispositions de la convention déterminant les droits et obligations des employeurs et des salariés, elle n'a pas, en l'absence de clause expresse en ce sens contenue dans la convention, étendu audit syndicat les dispositions relatives aux droits et aux obligations réciproques des parties signataires elles-mêmes, à l'organisation de leurs rapports et notamment au contrôle des élections de délégués du personnel institué par l'art. II précité.

La convention collective reste donc pour partie un contrat et la définition qu'en donne la loi du 25 mars 1919 n'a pas été modifiée sur ce point par celle du 24 juin 1936. Celle-ci crée bien une procédure par laquelle la puissance publique peut et doit s'immiscer dans les travaux de la commission mixte mais sans se substituer aux parties. Les arbitres ou surarbitres le pourront-ils quand aura échoué la médiation

ministérielle et si, le conflit collectif étant né, sa solution aura vraisemblablement fait défaut dans les travaux de la commission de conciliation comme elle l'a fait dans ceux de la commission mixte ?

A mesure que les conventions collectives venaient à expiration, et que les patrons ou organismes patronaux, revenus de cet état d'intimidation où les avait placés, en 1936, les événements contemporains de la signature des premières conventions, faisaient plus de difficultés pour consentir au renouvellement de ces conventions ou à la conclusion de nouvelles, le problème prenait une importance grandissante.

Contre la reconnaissance du pouvoir des arbitres et surarbitres, il était permis d'invoquer, dans le cas de conventions à conclure selon le régime de la loi du 24 juin 1936, l'existence d'une procédure fixée par cette loi, limitant l'intervention gouvernementale aux bons offices offerts par le Ministre pour aider la commission mixte à résoudre les difficultés rencontrées par elle, procédure *spéciale* dérogeant comme telle à la procédure générale de conciliation et d'arbitrage qui, par suite, devenait inapplicable.

Dans tous les cas, on pouvait contester les pouvoirs des arbitres et surarbitres — et c'est ce qu'admit la Cour supérieure d'arbitrage — en rappelant que

les conventions collectives du travail sont des *contrats* qui déterminent les engagements pris par chacune des parties envers les autres signataires, et elles impliquent pour leur conclusion un accord de volonté (Décision n° 31 du 22 juin 1938).

Par cet aspect, le droit nouveau, intermédiaire entre le droit public et le droit privé se rattache à celui-ci, dans la mesure où le statut professionnel, demeuré sous la forme conventionnelle, exclut, pour sa formation, le recours à une autorité publique, statuât-elle en la forme juridictionnelle.

La Cour est particulièrement ferme sur ce point de doctrine ; elle annule non seulement les sentences par lesquelles arbitres et surarbitres ont rédigé une clause qu'ils ont enjoint aux parties d'insérer dans leur convention collective

(Décisions n° 1 du 24 mai 1938 et n° 36 du 12 juillet 1938), mais même celles par lesquelles ils ont cru pouvoir décider que les parties devaient conclure une telle convention (Décisions nos 43 du 10 mai 1938 et 335 du 5 avril).

Cependant, si ces formes d'intervention de l'arbitrage dans l'élaboration du statut sont interdites, il en reste une autre dont le principe, inclus dans les lois du 31 décembre 1936 et du 4 mars 1938, et dégagé par la pratique arbitrale, a été sanctionné par la jurisprudence de la Cour. A cette innovation d'importance capitale nous consacrons le chapitre qui suit.

CHAPITRE II

Le Statut défini par le règlement des conditions du travail, œuvre des arbitres ou surarbitres.

PREMIÈRE SECTION.

PRINCIPE DU RÈGLEMENT ARBITRAL DES CONDITIONS DU TRAVAIL.

§ I. — *Interprétation de la loi du 31 décembre 1936 (art. 5) et de la loi du 4 mars 1938 (art. 9, alinéas 2 et 3).*

Le désaccord persistant des parties sur la rédaction d'une convention collective, constitue un conflit collectif particulièrement grave. Il relève comme *tous* les conflits collectifs, de la conciliation d'abord, puis éventuellement de l'arbitrage.

Comment alors les arbitres et surarbitres accompliraient-ils leur mission autrement qu'en rédigeant, à défaut de convention collective, un règlement des conditions de travail pouvant en tenir lieu ? Du point de vue des textes, ce pouvoir ne leur est-il pas reconnu par l'article 5 de loi du 31 décembre 1936 donnant à l'arbitrage « pour objet d'établir un *règlement* équitable des conditions du travail en vue de créer aux lieux d'emploi, une atmosphère de collaboration dans le respect des droits mutuels des parties... » ?

Pareille disposition n'a certes pas été reproduite dans la loi du 4 mars 1938, mais celle-ci dans son article 20 n'abroge, selon la clause habituelle, que les « dispositions contraires à la présente loi ». Or, dans ladite loi, on ne trouve pas de dispositions contraires, mais une disposition moins

explicite qui peut s'interpréter dans le même sens, c'est celle de l'article 9, 2^e et 3^e alinéas :

(Les arbitres et le surarbitre) statuent suivant les règles du droit commun sur les conflits du travail d'ordre juridique, c'est-à-dire sur les conflits relatifs à l'exécution des conventions collectives, des lois et des décrets sur le travail.

Les arbitres et le surarbitre statuent en équité sur tous les autres conflits collectifs du travail et notamment sur ceux d'ordre économique.

Les dispositions de l'article suivant, relatives aux salaires, rapprochées de l'expression « conflits d'ordre *économique* », ne doivent pas conduire à une interprétation étroite de ce terme, qui désigne d'ailleurs seulement une partie (notamment) des « autres conflits », c'est-à-dire ceux que l'on oppose aux conflits proprement juridiques. Or, les conflits juridiques ont trait à l'interprétation d'une réglementation existante, et qui peut exister dans la loi, dans le règlement administratif ou dans la *convention collective*. Les autres conflits naissent de l'absence même d'une telle réglementation. L'arbitre y supplée par l'équité en usant de ces pouvoirs d'amiabiles compositeurs que lui donnait la loi du 31 décembre 1936 dans tous les cas, que lui refuse maintenant la loi du 4 mars 1938 dans les cas où la réglementation existe, mais qu'elle lui conserve dans les cas où, n'existant pas, elle a besoin d'être créée pour permettre la solution des conflits.

Les pouvoirs d'amiabiles compositeurs, dans le droit commun, sont ceux que les parties peuvent donner aux arbitres choisis par elles (1), quand elles désirent que ces arbitres statuent en équité, *extra legem* et au besoin *contra legem*.

Dans les conflits du travail *non juridiques*, la loi donne ce pouvoir aux arbitres et surarbitres sans que les parties aient à le stipuler.

(1) (Code de Procédure Civile, art. 1019.) Mais dans certaines législations, c'est au contraire la règle que les arbitres aient les pouvoirs d'amiabiles compositeurs, et il faut une stipulation expresse des parties dans le compromis d'arbitrage pour les leur retirer (Voir BELLOT, *La loi sur la procédure civile dans le canton de Genève*).

La différence que comporte l'arbitrage social par rapport à l'arbitrage du droit commun, c'est que les arbitres et surarbitres de la loi du 31 décembre 1936 ne doivent pas se contenter de formuler pour eux-mêmes la règle, absente du droit positif, qu'ils élaborent d'après l'équité pour en faire l'application particulière au point du litige considéré. Leur mission est de formuler les dispositions d'une charte qui, à défaut de convention collective, sera l'instrument régulateur permanent de la vie de l'entreprise en ce qui concerne les rapports entre le chef d'entreprise et ses collaborateurs.

Pareille mission avait déjà été reconnue par la jurisprudence du Conseil d'Etat à telle de ces institutions particulières d'arbitrage social dont la création a précédé la loi du 31 décembre 1936, le Tribunal arbitral des Chemins de fer par exemple.

§ 2. — *Solutions résultant de la jurisprudence.*

Certains arbitres avaient été jusqu'à s'arroger le droit de rédiger la convention collective elle-même et d'enjoindre aux parties de la signer. On sait que la Cour supérieure a reconnu qu'il y avait là un excès de pouvoir.

En sens inverse d'autres arbitres ou surarbitres éminents, tel M. Amiaud, professeur à la Faculté de Droit de Paris (sentence du 31 mars 1938), s'étaient déclarés radicalement incompétents, « en présence d'un refus persistant d'une des parties de conclure une convention collective... à procéder eux-mêmes à la rédaction de cette convention ou à rendre une sentence en tenant lieu » (1).

Par contre une opinion moyenne se dégageait de sentences comme celle de M. Célier, auditeur au Conseil d'Etat, en date du 28 mars 1938 ou celle de M. Teitgen, professeur à la Faculté de Droit de Nancy, en date du 13 avril 1938 par

(1) Citée dans l' *Activité Moderne* du 27 août 1938.

laquelle le surarbitre tout en se déclarant à juste titre incompétent pour procéder à la rédaction de la convention collective elle-même, se reconnaissait pourtant le pouvoir

d'établir un règlement équitable des conditions litigieuses du travail, qui s'imposera aux parties tant qu'elles ne se seront pas mises d'accord pour régler dans leurs conventions collectives, par la rédaction définitive des dispositions réservées, les questions en suspens.

Certains surarbitres, sans enjoindre aux parties de signer une convention collective, leur recommandaient seulement de le faire, et les invitaient, si elles n'aboutissaient pas à un accord dans un certain délai, à revenir devant eux pour qu'ils procèdent alors à l'élaboration d'un règlement des conditions de travail.

§ 3. — *Solutions admises par la Cour supérieure d'Arbitrage.*

La Cour supérieure d'arbitrage a sanctionné cette jurisprudence. Elle reconnaît aux arbitres et surarbitres le pouvoir d'élaborer un règlement des conditions du travail. Elle refuse d'annuler les sentences par lesquelles arbitres ou surarbitres, tout en n'ayant

pas entendu élaborer certaines clauses de la convention collective en discussion entre les parties... se sont bornés, ainsi qu'il leur appartenait, à établir sur les points en litige un règlement équitable des conditions du travail dans le respect des droits mutuels des parties en cause, conformément à l'article 5 de la loi du 31 décembre 1936. (Décision n° 18 du 1^{er} juin 1938)

Inversement, la Cour annule la sentence d'un surarbitre en tant que

saisi d'un conflit collectif portant sur l'établissement d'un règlement sur certains points particuliers il lui incombait... d'examiner les points en litige en vue d'établir *éventuellement* (1) tel

(1) C'est nous qui soulignons ce mot qui comporte une réserve

règlement qu'il jugerait équitable, que faute d'y avoir procédé, le surarbitre n'a pas rempli la mission qui lui avait été confiée. (Décision n° 110, du 1^{er} juin 1938.)

L'établissement d'un règlement équitable des conditions du travail, ou tout au moins l'examen de la question de savoir s'il y a lieu d'établir un tel règlement, n'est donc pas seulement une faculté pour les arbitres et le surarbitre. En n'y procédant pas ils méconnaissent leurs pouvoirs, ou plus précisément, étant donné les caractères spéciaux de leur juridiction, ils ne remplissent pas la mission qui leur a été confiée et qui est de « créer, aux lieux d'emploi, une atmosphère de collaboration ».

La Cour a d'autre part admis cette sorte d'encouragement donné aux parties de procéder elles-mêmes à la rédaction de leur convention collective en usant d'un délai, passé lequel il leur faudrait revenir devant le surarbitre pour recevoir de lui un règlement arbitral des conditions du travail. Tel est le sens de la décision n° 166 du 6 juillet 1938.

Considérant qu'en prescrivant aux parties de constituer une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective, faute de quoi elles devraient dans un délai déterminé revenir devant lui pour être statué ce qu'il appartiendrait, le surarbitre n'a entendu ni obliger les parties à conclure une convention collective, ni se substituer à elles pour la conclusion d'un tel contrat ; qu'il leur a seulement, avant de procéder éventuellement au règlement équitable des conditions de travail, qu'il avait le pouvoir d'établir immédiatement, offert une dernière possibilité de réaliser elles-mêmes et directement un accord.

La Cour ne pouvait manquer d'approuver cette politique surarbitrale qui concilie à l'extrême le désir de donner effet de préférence à l'accord direct des parties, avec le maintien des droits de l'agent du pouvoir central à intervenir dans l'intérêt de la paix sociale en cas de carence définitivement constatée des parties.

importante sur laquelle nous reviendrons en commentant la décision n° 623 du 19 octobre 1938 relative à la sentence du surarbitre de renvoi (même chap. 2^e section, § 1). Voir aussi Décision n° 375 du 4 juillet 1938.

§ 4. — *Confirmation législative par le décret-loi du
12 novembre 1938.*

La notion de règlement des conditions de travail à établir par les arbitres ou surarbitres en remplacement de la convention collective a reçu du décret-loi du 12 novembre 1938 sur la procédure de conciliation et d'arbitrage une sorte de consécration législative incluse dans l'article 4 dudit décret.

Lorsque les conditions de travail ont été déterminées pour un établissement par une sentence arbitrale, l'employeur ne peut pendant une durée de trois mois, y substituer d'autres conditions de travail par l'élaboration d'une convention collective nouvelle que si cette convention a été signée pour le personnel par l'organisation ou le groupement qui a été partie à l'arbitrage.

Le législateur admet une certaine équivalence entre le règlement arbitral des conditions de travail prévu à l'article 5 de la loi du 31 décembre 1936 et la convention collective, puisque l'existence du premier peut, sous certaines conditions, empêcher pendant un certain temps de donner effet à la seconde qu'on voudrait « y substituer ».

Cette équivalence devrait même être considérée comme une identité parfaite si l'on voulait faire état de ce qui, à notre avis, n'est qu'une négligence de style du législateur quand il parle d'une convention collective *nouvelle*, alors qu'il n'a pas été question d'autre convention, si ce n'est... le règlement lui-même. Mais cet argument de texte serait sans valeur contre l'esprit de la législation et de la jurisprudence d'où il résulte, entre le règlement et la convention, des différences portant sur leur nature, leur contenu et leurs effets. Ce sont ces différences que nous allons maintenant passer en revue.

DEUXIÈME SECTION

CARACTÈRES DU RÈGLEMENT ARBITRAL.

§ 1. — *Conditions d'établissement du règlement.*

D'après la jurisprudence de la Cour supérieure d'Arbitrage, les arbitres ou le surarbitre méconnaissent leurs pouvoirs quand, dans un conflit opposant deux parties en désaccord sur l'établissement d'une convention collective, ils omettent d'envisager d'établir eux-mêmes un règlement arbitral, mais ils sont seulement tenus d'envisager cette solution et d'indiquer éventuellement dans leur sentence les motifs de leur abstention éventuelle. Cette abstention ne constitue pas en elle-même une méconnaissance de leurs pouvoirs, si elle est motivée. C'est l'erreur commise par la partie ouvrière dans une espèce déjà envisagée ci-dessus opposant la Chambre syndicale des Employés de la Région parisienne à la Chambre patronale des articles de voyage. Une première décision (n° 110 du 22 juin 1938) avait annulé une sentence surarbitrale rendue dans ce litige parce que le surarbitre avait omis d'envisager l'opportunité de l'établissement d'un tel règlement. et la partie ouvrière avait cru pouvoir faire état de cette première décision pour obtenir l'annulation de la sentence du surarbitre de renvoi qui à son tour avait refusé d'établir un règlement. Mais ce deuxième surarbitre avait motivé son abstention, ce que le premier avait omis de faire. Dans sa première décision la Cour n'avait annulé la première sentence qu'en considération de cette omission. Elle n'avait pas déclaré positivement qu'un règlement devait être établi, cette appréciation dépendant de constatations de fait qui manquaient à la première sentence mais pour la production desquelles la Cour ne pouvait se substituer aux surarbitres dont la compétence est souveraine pour les questions de fait. Aussi la Cour a-t-elle pu rejeter la requête dirigée contre la seconde sentence (Décision n° 623 du 19 octobre 1938) sans se déjuger et sans consacrer une atteinte du second surarbitre à

l'autorité de la chose jugée s'attachant à la première décision de la Cour.

Ce principe étant posé, et la juridiction arbitrale n'étant pas tenue *a priori* d'établir un règlement des conditions de travail, quelles sont les circonstances de fait qui doivent la déterminer à y procéder ou à s'abstenir ?

C'est ici qu'apparaît en pleine lumière le caractère *supplétif* du règlement et la préférence marquée de notre législation pour une réglementation qui librement consentie par les intéressés dans un échange de volontés aboutissant à la conclusion d'une convention collective sera mieux appliquée par eux : arbitres et surarbitres ne peuvent procéder à l'établissement d'un règlement arbitral que s'il s'agit pour eux de résoudre un conflit provenant de l'impossibilité des parties à se mettre d'accord sur la conclusion d'une convention collective. Il faut donc qu'une telle convention ait été demandée, que ce soit une simple convention à conclure sous le régime de la loi du 25 mars 1919 (Décision n° 166 du 6 juillet 1938) ou une convention susceptible d'extension à conclure sous le régime de la loi du 24 juin 1936 (Décision n° 375 du 4 juillet 1938).

Dans ce dernier cas il faudra que les arbitres ou le surarbitre s'assurent que l'organisation syndicale demanderesse était habilitée à demander la conclusion d'une telle convention. Les arbitres ou le surarbitre devront vérifier si elle avait le caractère « représentatif », notion et vérification que nous avons analysées précédemment (1).

D'une façon générale, la Cour pose des règles assez rigoureuses quant à la possibilité pour le surarbitre d'établir un règlement des conditions de travail. Elle a suivi en cela les conclusions de M. le Commissaire du Gouvernement Fouan (Décision n° 623 du 19 octobre 1938) distinguant au moins deux conditions générales :

1° Il faut que les questions à régler soient clairement définies et précisées. Autrement dit : il ne suffit pas qu'un syndi-

(1) Même partie, chap. 1, § 1.

cat ait fait une demande, en quelque sorte de principe pour l'établissement d'une convention collective, dans l'abstrait, il faut qu'il ait précisé exactement les règles qu'il voudrait établir, dans les rapports du travail sur certains points déterminés.

2^o Il faut, en second lieu, que l'utilité, la nécessité de ce règlement soient établies, c'est-à-dire que l'instruction de l'affaire apporte au surarbitre la conviction que les règles existantes sont insuffisantes ou que l'absence de règles sur certains points est nuisible aux bons rapports entre employeurs et employés.

La Cour a donc repoussé une requête dirigée contre une sentence par laquelle le surarbitre avait refusé le règlement arbitral pour avoir constaté sur le terrain des faits — où son appréciation était souveraine — que si le procès-verbal de non-conciliation faisait allusion à un désaccord sur cinq points « notamment », le désaccord existait en réalité sur tous les points de la convention collective demandée par la délégation ouvrière.

Le règlement avait, à bon droit, paru malaisé au surarbitre à établir sur des points particuliers qui n'auraient pu être qu'arbitrairement choisis.

Par ailleurs, le but du règlement ne doit pas être perdu de vue, qui est de créer aux lieux d'emploi une atmosphère de collaboration. Or, dans l'espèce considérée, l'absence d'intervention dans la procédure des collaborateurs mêmes des entreprises intéressées, qui seuls auraient été les bénéficiaires de la convention collective, démontrait suffisamment le peu de nécessité d'un règlement.

§ 2. — *Contenu possible du règlement.*

Les conditions étant réunies pour que la juridiction puisse et même doive procéder à l'élaboration du règlement, quelles sont les dispositions qu'il pourra comporter ?

Il semble que ce puisse être en principe toutes celles qu'on aurait pu trouver dans la convention collective que le règlement est destiné à remplacer. On ne peut pas distinguer *a priori* le domaine du règlement de celui de la convention

collective, il englobe dans les deux cas toutes les conditions du travail.

La preuve en est dans ces décisions, comme celle du 29 juin 1938 (n° 53) (1) où la Cour, tout en annulant la sentence, en tant que « le surarbitre a décidé que la convention collective à conclure entre les organisations syndicales intéressées devrait contenir les règles qu'il avait précédemment définies », déclare qu'il convient de « conserver seulement aux dispositions dont il s'agit la valeur d'un règlement des conditions du travail ».

Cependant cette identité reste théorique, entre le contenu possible de la convention collective et celui du règlement arbitral.

En effet, si la convention collective est un contrat dans lequel les parties sont libres de faire figurer toutes les dispositions, non contraires à l'ordre public, sur lesquelles l'accord s'est fait entre elles, le règlement arbitral connaît bien d'autres limites.

Il y a d'abord celles tirées de la nature même du processus juridictionnel dont il est l'aboutissement.

Sous peine de statuer *ultra petita*, les arbitres ou surarbitres ne peuvent pas établir de règlement sur les points qui n'ont pas fait l'objet de la demande d'une des parties.

C'est ce que rappelle la décision n° 154 du 15 juin 1938 :

Considérant qu'il appartenait au surarbitre, en vue de mettre un terme au conflit dont il était saisi d'établir un règlement équitable des conditions de travail dans le respect du droit mutuel des parties ; que cependant il ne pouvait se prononcer comme il l'a fait sur une augmentation de la durée du préavis en cas de congédiement, alors que cette dérogation aux usages n'avait pas fait l'objet d'une demande précise devant lui.

Une autre limitation au contenu possible du règlement provient de la loi même.

Si les dispositions supplétives de la loi ne s'imposent pas aux parties, qui peuvent y déroger dans la convention, au

(1) Voir aussi décision n° 36 du 12 juillet 1938.

contraire la Cour a jugé que la juridiction arbitrale ne disposait pas de la même liberté.

C'est ainsi que l'ensemble de la procédure elle-même de conciliation et d'arbitrage, prend en principe la forme que lui a donnée la convention et revêt celle résultant du décret du 20 avril 1938 lorsque la convention est absente, muette sur la procédure, ou impossible à appliquer parce que le conflit concerne à la fois plusieurs établissements ou plusieurs catégories de personnel régis par des conventions différentes qui divergent sur les règles de procédure à appliquer.

Au contraire la Cour a décidé (n° 308 du 5 octobre 1938) qu'il

n'appartient pas au surarbitre dans l'exercice des pouvoirs qu'il tient de l'article 5 de la loi du 31 décembre 1936, d'organiser une procédure de conciliation des différends à intervenir entre les parties en cause ; qu'à défaut d'accord des parties la procédure prévue par le règlement d'administration publique du 20 avril 1938 est seule applicable, que la sentence attaquée doit dès lors être annulée sur ce point (1).

De même, en ce qui concerne les dispositions de l'article 10 de la loi du 4 mars 1938 concernant les règles à suivre pour le rajustement des salaires en cas de variation des indices du prix de la vie.

Le Syndicat Cotonnier du Sud-Est avait passé avec les ouvriers du textile, groupés dans le syndicat adhérent à la C. G. T., une convention collective comportant une clause d'échelle mobile dérogeant, valablement, aux dispositions précitées. Cette convention avait été l'objet d'une dénonciation régulière en mai 1938 de la part du syndicat patronal, et les pourparlers engagés en juillet 1938 pour l'élaboration d'une nouvelle convention s'étaient clos par défaut d'accord.

Le différend né de ce désaccord fut soumis à la procédure de conciliation et d'arbitrage et finalement, le surarbitre M. Thorel, vice-président au tribunal de la Seine, dans sa sen-

(1) Voir aussi décisions nos 34 du 1^{er} août 1938, 478 du 26 août 1938 et 38 du 16 novembre 1938.

tence du 14 décembre 1938, avait rejeté la demande, présentée par les ouvriers, de reprendre la clause d'échelle mobile de l'ancienne convention.

Le règlement établi par lui se référait pour la révision éventuelle des salaires aux seules clauses de la loi du 4 mars 1938 (art. 10). Le syndicat ouvrier présenta une requête devant la Cour supérieure d'Arbitrage invoquant que le surarbitre avait méconnu ses pouvoirs d'amiable composition et ne s'était pas préoccupé de savoir

conformément à l'article 5 de la loi du 31 décembre 1936 si la clause d'échelle mobile contenue dans la convention dénoncée avait permis de créer aux lieux d'emplois une atmosphère de collaboration et si le fait de la supprimer n'allait pas provoquer chez les ouvriers un profond mécontentement.

La Cour supérieure d'arbitrage, par sa décision n° 869 du 1^{er} février 1939 (1), a rejeté la requête ouvrière en considérant que

si les parties peuvent déroger aux règles posées par l'article 10 de la loi du 4 mars 1938 pour établir des conditions de révision des salaires plus favorables aux travailleurs, ces règles s'imposent au contraire, aux arbitres et surarbitres qui ne sauraient, même par la voie d'un règlement des conditions de travail, en fixer de différentes dans les rapports entre les parties en litige ; que dès lors en l'absence de convention collective, c'est à bon droit que le surarbitre s'est refusé à faire droit à la demande ouvrière relative à l'établissement d'une échelle mobile des salaires.

* * *

Si les dispositions de la loi s'imposent aux arbitres et surarbitres qui ne peuvent y déroger dans leurs règlements des conditions de travail, même en ce qui concerne les points sur lesquels les parties auraient pu le faire dans leurs conventions collectives, ces conventions elles-mêmes, toutes les fois qu'elles existent et qu'il ne s'agit pour les arbitres ou les surarbitres que de les compléter, constituent une réglementation sur les dispositions de laquelle ils ne peuvent pas re-

(1) Citée dans la *Journée Industrielle* du 9 février 1939.

venir (1), « ils sont sans qualité pour établir un règlement des conditions du travail sur des questions déjà résolues par une convention collective en vigueur (Décision n° 174 du 5 août 1938).

L'application de toutes ces règles est d'ailleurs subordonnée à celle, primordiale, qui répond au but même du règlement : établir une atmosphère de collaboration aux lieux d'emploi. La décision n° 268 du 27 juillet 1938 par exemple annule partiellement une sentence en considérant que

sans qu'il y ait lieu d'examiner si en d'autres circonstances il aurait appartenu au surarbitre de prescrire une organisation du travail avec roulement du personnel, *il ne résulte pas des constatations faites par le surarbitre que cette prescription fût en l'espèce une condition nécessaire du règlement du différend*, lequel portait uniquement sur la réintégration des trois ouvrières licenciées ; que par suite le surarbitre a excédé ses pouvoirs en décidant par avance et d'une manière générale que toute insuffisance du travail dans l'entreprise entraînerait l'organisation d'un roulement...

§ 3. — *Effets et durée du règlement.*

Des différences importantes apparaissent encore entre la convention collective et le règlement arbitral en ce qui concerne leurs effets.

Nous avons défini l'étendue de ceux que la loi attache à la convention collective. Elle est obligatoire pour les parties signataires et adhérentes avec en plus une présomption d'application (sauf stipulation contraire expresse) au cas où l'une des parties, ouvrière et patronale, est seule signataire, le tout sous réserve des extensions par arrêtés.

Le règlement semble ne pouvoir s'appliquer qu'aux parties à l'instance, dont la sentence, comportant réglementation arbitrale des conditions de travail, est l'aboutissement. Une expression employée dans le décret-loi déjà cité du 12 no-

(1) Sauf le jeu éventuel dans notre droit de la théorie de l'imprévision dont il sera question plus loin (3^e partie, chap. 1, § 4).

vembre 1938 pourrait pourtant en faire douter. L'article 4 dit en effet : « Lorsque les conditions du travail ont été déterminées *pour un établissement* par une sentence arbitrale... » ce qui semblerait impliquer que le règlement inclus dans la sentence arbitrale dispose pour l'établissement, c'est-à-dire pour tous les travailleurs qui y sont employés et pas seulement pour les membres du groupement qui a été partie dans l'instance. Il paraît de fait peu viable dans la pratique que des conditions de travail différentes soient appliquées concurremment à des collaborateurs d'un même établissement appartenant à la même catégorie professionnelle et travaillant en commun, selon qu'ils ont été ou non représentés dans l'instance arbitrale. C'est ce que voudraient cependant les principes généraux de la procédure selon lesquels, comme on dit au Palais, « les jugements sont bons pour ceux qui les obtiennent ». Et la sentence arbitrale a tous les caractères d'un jugement.

L'équivoque des termes de la loi montre bien dans quelle incertitude se trouve encore notre droit, et la jurisprudence manque à notre connaissance pour élucider ce point.

On sait seulement (décision n° 177 du 19 octobre 1938) qu'à la différence de la convention le règlement arbitral ne peut pas être dénoncé, ce qui va de soi pour un jugement. Par conséquent, seule une convention collective intervenue entre l'employeur et le groupement ouvrier partie dans l'instance arbitrale ayant abouti au règlement, pouvait en principe faire novation comme impliquant une renonciation commune des parties à l'exécution de la sentence.

Le décret-loi du 12 novembre 1938 est venu encore apporter sur ce point des dispositions qui dérogent au droit commun puisqu'il y est dit, que *pendant une durée de trois mois*, l'employeur ne peut substituer d'autres conditions de travail à celles fixées par une sentence arbitrale que si ces nouvelles conditions de travail résultent d'une convention signée pour le personnel par le groupement qui a été partie à l'arbitrage. Les conditions de travail fixées par le règlement sont donc frappées d'une certaine précarité puisque passé trois mois elles peuvent être remplacées par les conditions

fixées dans une convention passée par un groupement quelconque.

Cette disposition récente confirme encore que la législation nouvelle considère le règlement arbitral comme un palliatif, auquel elle préfère la convention collective, œuvre des parties et procédé normal de détermination du statut.

L'arbitrage n'a qu'un rôle auxiliaire ou de remplacement, dans l'élaboration du statut.

C'est par contre à l'arbitrage qu'on a nécessairement recours pour les conflits collectifs relatifs à l'application du statut. Nous allons le voir dans notre troisième partie en commençant par l'application du statut ayant pris la forme de la convention collective.

TROISIÈME PARTIE

L'APPLICATION DU STATUT

CHAPITRE PREMIER

L'application des conventions collectives.

Si le rôle de l'arbitrage est limité — sauf pour sa fonction d'éventuelle suppléance — en ce qui concerne l'élaboration des conventions collectives, il est par contre très étendu en ce qui concerne l'application desdites conventions. Ce rôle tendrait même, si l'on adoptait la position prise par de nombreuses requêtes patronales, à envahir tout le champ de la compétence arbitrale, à l'exclusion d'autres types de conflits collectifs.

La Cour a refoulé cette tendance, et rejeté les requêtes qui prétendaient taxer d'incompétence la juridiction arbitrale toutes les fois qu'elle se serait immiscée dans un conflit autre que celui mettant en cause une convention collective à appliquer. Elle affirme qu'

aucune disposition législative n'interdit aux surarbitres de procéder à un ajustement de salaires alors même qu'aucune convention collective ne serait intervenue entre les parties. (Décision n° 614 du 5 octobre 1938. De même décision n° 429 du 12 octobre 1938.)

La notion de statut déborde celle de convention collective, et c'est la mise en cause du statut collectif, qui détermine l'intérêt collectif du groupement ouvrier, partant le caractère collectif du conflit et par voie de conséquence la compétence arbitrale.

Inversement d'ailleurs il y a lieu de noter deux observations qui limitent la compétence arbitrale à l'intérieur même du terrain des conventions collectives à appliquer.

Une première réserve à faire tient à la nature double de la convention collective qui, génératrice d'un statut, reste

par son origine un contrat. Si le statut peut servir de fondement à l'action de tout groupement ouvrier susceptible de défendre devant l'arbitrage l'intérêt collectif attaché au respect de ce statut, par contre le contrat, s'il n'est pas exécuté par l'une des parties signataires, ouvre droit à l'action de l'autre partie — à l'exclusion de toute organisation non signataire. Cette action est du ressort des tribunaux ordinaires.

C'est ainsi que le juge des référés (Seine, ordonnance du 21 décembre 1938) (1, reconnaissant que la loi du 31 décembre 1936

n'a dérogé ni explicitement, ni implicitement au droit pour toute personne de poursuivre devant les tribunaux de droit commun la réparation pécuniaire du préjudice matériel ou moral qui lui aurait été causé par la faute quasi délictuelle ou contractuelle d'une partie à la convention collective,

a déclaré recevable l'action intentée devant le Tribunal civil par un syndicat patronal contre une organisation ouvrière, liée à lui par une convention collective, dont elle aurait enfreint les obligations en provoquant une grève sur les chantiers le 30 novembre 1938.

Pas de différence entre cette instance née de l'inexécution d'une convention collective et celle qui serait née de l'inexécution d'un autre type de contrat. Mais elle se déroule alors devant les tribunaux de droit commun et non devant les arbitres et surarbitres.

L'autre exception à la compétence générale des arbitres pour connaître de l'application des conventions collectives est plus douteuse.

Elle résulterait d'une première décision de la Cour (n° 182-182 bis, du 6 juillet 1938) affirmant qu'un litige

... né du licenciement d'une employée... pour raison de santé... ne portait que sur l'application faite au cas de cette employée des dispositions de la convention collective, qu'il ne s'agissait là que d'un différend individuel...

(1) *Dalloz Hebdomadaire* : 26 janvier 1939, p. 40.

et que par suite le surarbitre n'était pas compétent, malgré le mouvement de grève de solidarité du personnel.

Mais il y a lieu d'opposer à cette décision celle plus récente (n° 598, du 5 octobre 1938) où, dans le cas similaire d'une employée unique non admise par le chef d'entreprise à reprendre son travail après absence non autorisée, la Cour a reconnu que

ce différend entraînait un débat relatif à l'application d'une clause de la convention collective concernant l'intervention du conseil de discipline préalablement aux licenciements et par suite à la portée d'un droit collectif des salariés.

Il reste néanmoins que l'appréciation de la validité des licenciements individuels soulève un problème général tenant au conflit possible entre l'arbitrage et les juridictions antérieures, prudhommes, tribunaux civils ou de commerce. Nous l'examinerons en même temps que l'ensemble des problèmes posés par les conflits collectifs nés de mesures individuelles (1).

Quoi qu'il en soit de ces exceptions, la mise en cause d'une convention collective à appliquer reste le type le plus répandu de conflits collectifs, et ce motif de compétence est un de ceux qui sont le plus souvent invoqués par les parties et retenus par la Cour supérieure d'arbitrage.

La Cour d'ailleurs le substitue parfois elle-même à tel motif erroné. Ainsi dans la décision n° 281 du 13 juin 1938.

§ 1. — *Interprétation des conventions collectives par l'arbitrage.*

Nombre de conflits collectifs sont donc liés aux difficultés d'application de la convention collective. Pour les résoudre, dire le droit, c'est interpréter la convention, et le pouvoir en appartient certainement aux arbitres et surarbitres. Ils ont celui d'interpréter les lois et règlements (2), et dans ce

(1) Même partie, chap. III.

(2) Première partie, chap. II, § 3.

pouvoir général on pourrait faire entrer celui d'interpréter cette législation ou cette réglementation spéciale de la profession que constituent les conventions collectives.

Dût-on les considérer comme de simples contrats, c'est encore une attribution des juges que d'interpréter ceux-ci. Mais la Cour n'avait pas même à se prononcer sur la nature des conventions pour reconnaître ce pouvoir aux arbitres et surarbitres, car le problème consiste à rechercher l'exacte intention des parties signataires, et ceci rentre dans le domaine des faits, pour la constatation desquels arbitres et surarbitres sont souverains.

En même temps qu'elle fonde le pouvoir des arbitres et surarbitres, cette remarque en trace les limites, car si le contrôle des constatations de fait par les arbitres et surarbitres échappe à la Cour, c'est sous réserve que l'organe de cassation est habilité à censurer les erreurs tenant à l'inexactitude matérielle des faits constatés et à la dénaturation de clauses contractuelles parfaitement claires.

La Cour a donc refusé d'annuler des sentences qui comportaient l'interprétation de clauses réputées obscures (Décision n° 54 du 18 mai 1938) et par lesquelles le surarbitre s'était « livré à une interprétation de la convention qui n'en a pas dénaturé le sens et qui a ainsi un caractère souverain ». (Décision n° 152 du 4 juillet 1938.)

Elle a par contre (Décision n° 792 du 18 janvier 1939) annulé la sentence d'un surarbitre qui avait «... méconnu les termes clairs et précis... (d'un article de la convention collective, et qui en avait)... abusivement étendu la portée ».

De l'interprétation nécessaire des conventions collectives, comme élément susceptible de caractériser le conflit collectif, il y a lieu de rapprocher l'interprétation des *usages locaux* qui suppléent à l'absence de conventions et sont d'ailleurs influencés dans leur formation même par les conventions des professions ou régions voisines. D'une façon plus générale ne peut-on pas dire aussi que le vaste mouvement d'élaboration des conventions collectives, commencé en 1936, et qui n'est pas achevé consiste souvent à mettre en forme

des usages locaux préexistants auxquels se réfèrent — comme le fait d'ailleurs aussi le surarbitre rédigeant un règlement arbitral — les parties ouvrières et patronales, associées pour rédiger ces conventions ?

Le mouvement rappelle celui de la rédaction des coutumes du ^{xv}^e siècle, à l'appel du pouvoir royal, et peut-être facilitera-t-il comme l'autre, la rédaction ultérieure, mais à moins lointaine échéance, d'une codification générale des dispositions concernant le Travail.

En tout cas l'interprétation des usages locaux complétera généralement l'interprétation des conventions collectives elles-mêmes qu'elle accompagne. Ainsi dans une espèce relative à la mise en chômage de plusieurs ouvrières par une société, la Cour (Décision n° 129 du 24 mai 1938) reconnaît que le différend présentait un intérêt collectif, parce que

il était nécessaire, pour statuer sur la légitimité de ces mesures (de mise en chômage)... d'interpréter les termes de l'article 8 de la convention collective *et les usages locaux* relatifs aux mises en chômage...

§ 2. — *Détermination du champ d'application des conventions collectives.*

Interpréter une convention collective mise en cause dans un conflit, ce sera bien souvent pour les arbitres et surarbitres déterminer les limites de son champ d'application.

Les ouvriers carrossiers, par exemple, doivent-ils être régis par un statut qui leur soit propre ou par le statut général défini par la convention collective de la métallurgie ?

Appelé à résoudre ce problème, le surarbitre se déclare incompétent, mais la Cour (Décision n° 389 du 11 juillet 1938) annule cette sentence d'incompétence pour ce motif que « ... ce différend portant sur le champ d'application d'une convention collective, présente le caractère de conflit collectif dont il appartient au surarbitre de connaître ».

On songe un peu aux légendaires querelles opposant les

corporations d'antan pour la délimitation de leurs activités spécifiques.

D'autres fois, le conflit n'est plus en quelque sorte inter-professionnel mais géographique. C'est le cas d'ouvriers qui réclament à leurs employeurs des avantages qui découleraient d'une convention nationale qui les régit, alors que les employeurs opposent le jeu moins favorable d'une convention régionale dont l'application aux ouvriers en cause pourrait également s'envisager. Ici la préférence est donnée à la convention nationale, antérieure à l'autre, attendu que

les syndicats patronaux et ouvriers signataires de la convention régionale, sont membres des groupements parties à la convention nationale, qu'ils n'ont donc pu valablement modifier par la convention régionale dont s'agit les stipulations susvisées de la convention nationale. (Décision n° 179 du 17 juillet 1938.)

En effet, l'article 31 R. du Code du Travail (Livre I) déclare liés par la convention collective ceux qui au moment où la convention est conclue sont membres d'un des groupements parties à la convention.

Cette solution a pour effet, dans ce cas particulier, de faire prévaloir la solution la plus favorable aux ouvriers. Nous retrouverons cette tendance de la jurisprudence dans le cas de conflits non plus entre deux conventions mais entre une convention et la loi (1).

§ 3. — *Clauses des conventions collectives dérogeant à la loi.*

Interprètes souverains des clauses des conventions collectives, arbitres et surarbitres sont également les juges — mais sous le plein contrôle de la Cour cette fois-ci, — de la validité des conventions qu'ils ont à appliquer.

Les conventions collectives sont des contrats et, comme telles, peuvent comporter toutes les dispositions sur les-

(1) Même chapitre, § 3.

quelles les parties se sont mises d'accord, sauf à respecter les dispositions législatives d'ordre public.

Les arbitres et surarbitres ont eu souvent à se prononcer, sous le contrôle de la Cour, sur le caractère d'ordre public attaché à telle disposition législative par rapport à laquelle la convention collective à appliquer comporte une dérogation. Il s'agit le plus souvent des dispositions de l'article 10 de la loi du 4 mars 1938, relatives aux salaires.

Certaines conventions collectives ont été conclues qui comportent des clauses de relèvement des salaires plus favorables que ces dispositions. Appartenait-il aux arbitres et surarbitres pour la solution d'un conflit collectif d'appliquer ces clauses ? L'article 31 du Livre I du Code du Travail dispose que

les conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables.

Les travaux parlementaires enseignent qu'il faut interpréter l'article 10 dans le sens que comporte cette disposition du Code du Travail : « il n'est pas douteux qu'il est en principe loisible aux parties de convenir dans un texte d'une clause d'échelle mobile. Cette clause sera valable », a déclaré à la Chambre des Députés le Ministre du Travail (1).

Rappelant ces déclarations, M. F. Villette, premier président de la Cour d'Appel, désigné comme surarbitre dans un conflit intéressant les grands magasins de la région parisienne, a décidé dans une sentence du 5 mai 1938 qu'il n'y avait pas lieu de substituer l'application de la procédure prévue par l'article 10 de la loi du 4 mars 1938 à celle prévue par la convention collective comportant l'échelle mobile.

La Cour a pleinement fait sienne cette interprétation. D'une part elle a rejeté la requête patronale invoquant la violation de la loi, « le surarbitre n'ayant pas, ainsi qu'il le devait, fait application pour le règlement de ce litige, des

(1) Séance du 18 février 1938, *J. O.* du 19 février 1938. *Débats parlementaires*, p. 455.

dispositions de l'article 10 de la loi du 4 mars 1938 ». Elle a considéré que

les dispositions dont il s'agit ne font pas obstacle à ce que les parties déterminent elles-mêmes contractuellement suivant des modalités plus favorables les conditions dans lesquelles, en cas de variation du coût de la vie, il sera procédé à la révision des salaires. (Décisions n^{os} 245 *bis* et 235 *ter* du 22 juin 1938 ; de même, décision n^o 243 du 6 juillet 1938.)

Cette solution est confirmée dans le cas inverse de requêtes ouvrières dirigées contre des sentences par lesquelles le surarbitre avait cru devoir écarter, au bénéfice de la procédure de la loi du 4 mars 1938, celle plus favorable de la convention collective. La Cour (Décis. n^o 179 du 27 juillet 1938) fait droit à la requête ouvrière et déclare que, les modalités relatives à la révision des salaires déterminées par la convention étant plus favorables que celles prévues par l'article 10 de la loi du 4 mars 1938, « c'est par suite à tort que le surarbitre s'est fondé pour écarter les clauses de la convention sur ces dispositions législatives ».

Mais si l'existence dans la convention collective d'une prescription contraire à celle de la loi ne s'oppose pas à ce que les arbitres ou surarbitres en fassent application à la partie ouvrière, il demeure entendu que le système ne joue que dans le sens favorable aux ouvriers.

Il s'est trouvé des conventions collectives comportant des dispositions en apparence plus favorables aux ouvriers mais dont l'application dans tel cas aurait été moins favorable que celle de l'article 10 de la loi du 4 mars 1938. Saisi d'une demande de relèvement de salaires, le surarbitre ne les a pas appliquées et leur a substitué le système de la loi. La requête patronale dirigée contre la sentence a été rejetée par la Cour, pour le motif que la disposition contractuelle invoquée était.

en fait et dans l'espèce, non pas plus favorable, mais moins favorable, pour le demandeur, que les dispositions... de l'article 10 de la loi du 4 mars 1938 ; et que dès lors elle ne saurait prévaloir contre ces dernières. (Décision n^o 642 du 4 novembre 1938.)

C'est une tendance analogue qui détermine la jurisprudence de la Cour en dehors des questions de salaires. Elle lui fait décider par exemple que, si la compétence des surarbitres se trouve limitée par le jeu des dispositions de la convention en deçà des bornes fixées par la loi du 4 mars 1938, ce sont les dispositions de cette loi qu'il convient d'appliquer : « Considérant que si, aux termes de l'article 19 (de la convention collective)... la compétence de la commission paritaire d'arbitrage se trouvait limitée à des points précis, l'article 2 de la loi du 4 mars 1938 a étendu sa compétence et par suite celle de l'arbitre désigné par le Ministre du Travail à tous les conflits d'ordre collectif. » (Décision n° 227 du 18 juillet 1938.)

Ainsi, sauf dans le cas où elles sont moins favorables, l'arbitrage peut et doit donner effet aux dispositions de la convention collective, même contre la loi, et cette solution jurisprudentielle est à rapprocher de la solution contraire que nous avons constatée en étudiant les caractères du règlement arbitral des conditions du travail (1). Pour l'établissement d'un tel règlement, arbitres et surarbitres sont tenus de suivre les dispositions légales. Ainsi se vérifie encore le caractère supplétif du règlement et sa subordination à la fois à la loi et à la convention. La convention collective, à condition de le faire dans un sens plus favorable aux ouvriers, peut déroger à la loi. Arbitres et surarbitres ne le peuvent pas. Ils doivent appliquer la loi ou la convention, et seulement dans le silence de l'une et l'absence de l'autre, y suppléer par l'établissement d'un règlement.

Il y a cependant un cas où la jurisprudence arbitrale, par une hardiesse imitée de la jurisprudence administrative, transgresse dans une certaine mesure la règle propre au droit privé : respect littéral du contrat, « loi des parties ». Nous allons le rencontrer dans les développements qui suivent, relatifs aux révisions éventuelles des conventions collectives par l'arbitrage.

(1) 2^e partie, chap. II, 2^e section, § 2.

§ 4. — *La révision des conventions par l'arbitrage.*

Tous les conflits collectifs qui mettent en cause une convention collective ne sont pas relatifs à son application pure et simple.

L'effort de la collectivité ouvrière peut tendre à l'amélioration de son statut par l'élaboration d'une charte nouvelle. Le procédé le plus radical consiste, si l'organisation requérante est signataire de la convention, à la dénoncer. Les dénonciations peuvent donner lieu à un contentieux qui est du ressort de l'arbitrage.

À la différence des sentences arbitrales (1), en effet, les conventions collectives peuvent faire l'objet de dénonciations unilatérales, mais celles-ci sont-elles valables, si elles portent seulement sur une partie de la convention ? Contrairement à la réponse négative donnée à cette question par un surarbitre, la Cour supérieure d'arbitrage (Décision n° 650 du 30 novembre 1938) a estimé qu'

aucun texte législatif n'interdit au signataire d'une convention collective à durée indéterminée de dénoncer certaines des dispositions seulement de ladite convention...

Mais c'est surtout à propos des conventions ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension que les dénonciations posent des problèmes particulièrement délicats.

Comme le rappelle la décision n° 44 du 18 mai 1938, l'arrêté d'extension peut cesser d'avoir effet lorsque les parties contractantes se sont mises d'accord pour dénoncer, réviser, ou modifier la convention ou lorsque sans attendre une de ces éventualités, et en considération des changements survenus dans la situation, le Ministre du Travail fait usage de la faculté que lui reconnaît le décret loi du 2 mai 1938, de prendre un arrêté rapportant son arrêté d'extension.

On peut considérer que dans ce cas déjà l'autorité admi-

(1) 2^e partie, chap. II, 2^e section, § 3.

nistrative fonde sa décision sur une modification de la situation qui était imprévisible au moment où elle a pris son premier arrêté, portant extension de la convention collective. Mais la Cour supérieure d'arbitrage a été amenée à admettre l'application de la célèbre théorie de l'imprévision aux conventions collectives elles-mêmes qu'elle considère pourtant comme des contrats analogues à ceux du droit privé.

La plupart du temps en effet la collectivité ouvrière, même si elle juge insatisfaisant le statut qu'elle tient de la convention collective, répugne à dénoncer celle-ci, parce qu'elle n'est pas assurée que l'employeur acceptera de conclure un nouveau contrat.

Au lieu d'opérer une dénonciation elle aura donc recours à une demande de modification du contrat. Si cet avenant à la convention lui est refusé, ce peut être l'origine d'un conflit collectif dont l'arbitrage pourra connaître.

S'il ne s'agit que d'ajouter une disposition à la convention, les arbitres et surarbitres ont tous les pouvoirs que nous avons définis (1) en étudiant l'établissement d'un règlement général, par arbitrage, des conditions du travail. Il est simplement fait de ces pouvoirs un usage partiel et limité aux clauses nouvelles en litige.

C'est ce qu'affirme, sans difficultés sérieuses, la décision n° 174 du 5 août 1938, considérant

qu'il appartenait au surarbitre de statuer sur les conclusions tendant, à défaut d'accord des parties, à l'établissement d'un règlement des conditions du travail sur des questions non résolues par la convention, notamment sur l'organisation de l'apprentissage, le régime du travail à domicile, les congés payés ; qu'en rejetant lesdites conclusions sans en examiner le bien fondé, par le motif qu'il ne lui appartenait pas d'en connaître, le surarbitre a méconnu l'étendue des pouvoirs qui lui sont attribués par la loi.

Mais les considérant qui précèdent ceux-ci, tout en admettant que

(1) 2^e partie, chap. II, 2^e section.

le surarbitre a rejeté à bon droit les conclusions tendant à la *modification* de certains articles de la convention.

affirmaient que ce rejet des conclusions présentées était fondé sur le fait que les surarbitres

n'ont pas — *en l'absence de circonstances imprévisibles*, dont l'existence n'est même pas en l'espèce invoquée, *de nature à justifier des dispositions nouvelles*, — qualité pour établir un règlement des conditions de travail sur des questions déjà résolues par une convention collective en vigueur,

et l'incidente soulignée était prometteuse d'une jurisprudence plus hardie.

Celle-ci est intervenue avec les décisions nos 526 du 24 octobre 1938 et 632 du 26 octobre 1938 dont les considérants identiques sont pleinement explicites et méritent d'être cités :

les dispositions figurant aux conventions collectives ne sauraient faire obstacle au droit qui appartient aux arbitres dans le cas où l'économie desdites conventions aurait été bouleversée par des événements imprévisibles, de rechercher sous le contrôle de la Cour supérieure d'Arbitrage, une solution qui tienne compte tout à la fois du respect dû au contrat et des conditions exceptionnelles qui ne lui permettent pas de recevoir son application normale,... le syndicat requérant n'est donc pas fondé à soutenir qu'en procédant à cette recherche le surarbitre a excédé ses pouvoirs.

Certes, dans ces deux espèces la Cour n'a pas admis que la guerre d'Espagne pouvait constituer une de ces « conditions exceptionnelles », et les considérants cités font leur part au respect qui reste théoriquement dû au contrat.

Néanmoins, voilà le principe admis d'une clause *rebus sic stantibus* à sous-entendre dans cette catégorie de contrats que constituent les conventions collectives.

Peut-être cette atteinte à l'intangibilité des contrats doit-elle se rattacher à d'autres manifestations analogues qui semblent la marque de notre époque. Dans le domaine des relations internationales, n'est-il pas trop courant de voir reviser les clauses des traités en fonction de situations im-

prévisibles et, pour ne pas quitter le droit interne, n'en est-il pas de même pour les relations économiques où des « alignements » monétaires devenus chroniques enlèvent tout caractère de fixité aux obligations pécuniaires des contrats, leur étalon de mesure lui-même abandonnant sa première qualité, la stabilité ?

Ces considérations nous ramènent d'ailleurs à ce qui est toute l'origine de notre droit : l'article 15 de la loi monétaire du 1^{er} octobre 1936, duquel il faut rapprocher l'article 10 de la loi du 4 mars 1938, prévoyant une procédure de *révision* par arbitrage des clauses relatives aux salaires. Mais n'aurait-il pas fallu considérer que cette disposition exceptionnelle, relative à un cas où la révision des clauses des conventions collectives était jugée possible par le législateur, excluait par là même d'autres exceptions ?

En tout cas, nous ne croyons guère probable un revirement de la jurisprudence. L'institution arbitrale en tirera une importance accrue dans le problème de l'application des statuts même au cas de convention collective existante. *A fortiori* ce rôle est-il important en l'absence de convention collective, comme nous allons voir au chapitre suivant.

CHAPITRE II

Conflits collectifs nés en l'absence de convention.

La notion de statut collectif des travailleurs et, corrélativement, celle de conflit collectif, lié à l'élaboration et à l'application dudit statut, dépasse celle de convention collective, et il peut naître des conflits collectifs en l'absence de toute convention.

Il y a lieu d'abord de rapprocher des cas de conflits collectifs liés à l'interprétation d'une convention collective proprement dite, ceux qui peuvent naître des difficultés pouvant surgir de l'application d'un accord qui n'a pas pris la forme d'une convention collective, puisqu'il ne concerne qu'un point très particulier, tel que par exemple la réintégration d'un employé pris isolément.

Ainsi contre la requête patronale, contestant la compétence du surarbitre, la Cour supérieure d'arbitrage dans sa décision n° 391 du 12 juillet reconnaît que :

... le différend soumis au surarbitre concerne uniquement le point de savoir si la Société F. T. D. a ou non violé l'accord intervenu entre elle et les représentants de son personnel... en refusant de réintégrer le sieur M..., que ce différend qui est relatif au sens et à la portée dudit accord, présente le caractère d'un différend collectif relevant de la compétence du surarbitre.

D'autre part, une catégorie très importante de conflits collectifs, nés en l'absence de convention collective, est constituée par ceux qui résultent de l'absence même de contrat, quand une collectivité ouvrière en a demandé la signature à l'employeur et se l'est vu refuser. Nous avons étudié longuement l'exercice par le surarbitre de sa compé-

tence dans ce cas. Elle aboutit à l'établissement d'un règlement arbitral des conditions de travail comparable à une convention collective.

Mais le dénouement du conflit collectif ne se traduit par l'établissement d'un tel règlement que si la demande de la collectivité ouvrière — qui détermine l'étendue de la compétence arbitrale — est assez générale pour porter sur l'ensemble des conditions du travail.

Bien entendu les différends qui naissent sur les lieux d'emploi sont d'ordinaire plus limités mais, même dans ce cas, ils peuvent prendre le caractère de conflits collectifs. Ceux-ci sont alors indépendants de la mise en cause de toute convention collective, soit à appliquer, soit à élaborer ou remplacer.

Quelles sont alors les mesures patronales susceptibles de provoquer un conflit collectif, c'est-à-dire de mettre en cause un intérêt collectif, par violation du statut des travailleurs, un groupement quelconque d'entre eux étant alors en droit de demander réparation par la voie de la conciliation puis de l'arbitrage?

On serait tenté de raisonner ainsi : lesdites mesures patronales sont de deux espèces, les unes ne concernent qu'un collaborateur isolé, voire plusieurs collaborateurs pris *ut singuli*, les autres constituent des mesures générales qui atteignent directement la collectivité entière des collaborateurs. Les premières seraient génératrices de simples conflits individuels et les autres seules donneraient naissance à des conflits collectifs.

Ce critérium simpliste n'est pas celui que la Cour supérieure d'arbitrage a retenu. Nous verrons dans notre chapitre suivant que des conflits collectifs peuvent être soulevés par une collectivité ouvrière à propos de mesures ne concernant que des collaborateurs pris individuellement, et nous allons voir dans le présent chapitre que toutes les mesures collectives prises par les employeurs à l'égard de l'ensemble de leur personnel ne sont pas forcément génératrices de conflits collectifs.

§ 1. — *Licenciements simultanés par cessation partielle ou complète d'exploitation.*

La plus grave atteinte au statut des travailleurs réside dans la cessation partielle ou totale de l'exploitation par l'employeur. Cette mesure génératrice de licenciements plus ou moins massifs, aboutit à l'inapplication complète du statut par suppression de l'emploi.

La Cour a néanmoins décidé (n° 248 du 1^{er} février 1938) que

le conflit né du licenciement d'ouvriers ou d'employés par suite de la fermeture d'un atelier ou d'une annexe d'un établissement industriel ou commercial ne saurait être regardé comme présentant, *par lui-même*, le caractère d'un différend collectif de travail.

Mais, dans cette espèce, elle ne rejette la requête ouvrière, dirigée contre la sentence d'incompétence, qu'après avoir vérifié que, d'après les motifs de fait invoqués par lui, le surarbitre a recherché si le choix de l'employeur

s'est porté plus spécialement sur des employées connues pour leurs opinions politiques ou syndicales et si ces raisons ont été dissimulées sous une mutation à l'annexe au moment où sa disparition était prévue.

La Cour a estimé alors que « dans les circonstances de l'affaire, la preuve des faits allégués n'était pas rapportée » et que par suite il n'y avait pas de conflit collectif susceptible de déterminer la compétence arbitrale.

Le conflit aurait pris le caractère collectif, si les licenciements n'avaient pas été le résultat d'une cessation d'exploitation imposée par les nécessités économiques, et s'ils avaient au contraire constitué une mesure de représailles, fût-ce contre un seul employé pour ses opinions politiques et syndicales. Le libre exercice de ces opinions fait en effet partie du statut général des travailleurs, ainsi qu'il est affirmé aussi bien dans le texte de « l'accord Matignon » et dans celui de la loi du 31 décembre 1936 (art. 5).

§ 2. — *Rajustements de salaires non fixés par convention collective*

Les conflits collectifs liés à des mesures générales concernant le personnel ne résultent pas forcément de décisions dont l'initiative revienne aux employeurs. Il appartient à une collectivité ouvrière, *même en l'absence de convention collective*, de prendre l'initiative d'une réclamation tendant à l'amélioration du statut des travailleurs et cette initiative se produira spécialement en matière de salaires puisqu'il s'agit là d'un élément essentiel du statut ouvrier.

Une telle réclamation revêt par nature le caractère d'un conflit collectif quand l'employeur refuse d'y faire droit à l'amiable.

C'est ce qu'affirme la Cour supérieure d'arbitrage dès sa décision du 1^{er} juin 1938, n^o 122-122 *bis*, en considérant que

...le différend soumis en l'espèce aux procédures de conciliation et d'arbitrage avait trait au rajustement des salaires, traitements et appointements de l'ensemble du personnel des établissements M..., qu'ainsi, *par sa nature* le conflit présentait un caractère collectif, qu'en conséquence le surarbitre a pu légalement se déclarer compétent.

Elle constate de même dans sa décision du 13 juin, n^o 63, que le différend

est né à la suite du refus opposé par l'employeur à une demande de supplément de rémunération en cas de travail à la poudre et de modification du procédé de ventilation en usage sur le chantier », et elle en déduit que « *ces constatations suffisent à établir* que le différend dont s'agit présentait un intérêt pour une collectivité d'ouvriers, que dès lors la compétence du surarbitre ne saurait être contestée.

Cette jurisprudence est confirmée par des décisions plus récentes où, en sens inverse, la Cour fait droit à des requêtes ouvrières dirigées contre des sentences par lesquelles les surarbitres se sont déclarés incompétents pour le motif qu'il « n'existait point de convention collective ».

Ainsi la décision n° 614 du 5 octobre 1938 rappelle, en réponse à cette argumentation surarbitrale, que la procédure de conciliation et d'arbitrage s'applique à tous les conflits collectifs du travail, qu'au cas d'absence de convention collective elle est réglée par le décret (1) pris en application de la loi du 4 mars 1938 et que

si d'après l'article 10 de cette dernière loi, ces procédures s'appliquent « notamment » au règlement de différends « ayant trait à la révision des clauses relatives aux salaires contenues dans les conventions collectives en cours », aucune disposition législative n'interdit au surarbitre de procéder à un ajustement de salaires alors même qu'aucune convention collective ne serait intervenue entre les parties.

La décision n° 429 du 12 octobre 1938 affirme pareillement que,

même en l'absence de convention collective il appartenait au surarbitre, saisi par le syndicat.. d'une demande de relèvement des salaires alloués par les employeurs... de statuer sur cette demande.

Elle a l'intérêt d'ajouter que

l'article 10 de la loi du 4 mars 1938 ne concerne que la révision des clauses de salaires contenues dans les conventions collectives et que par suite ses dispositions ne sont pas applicables dans le cas où aucune convention collective n'a été conclue.

En résumé, une demande de relèvement de salaires présentée par un groupement ouvrier et repoussée par l'employeur peut toujours déterminer un conflit collectif rentrant dans la compétence du surarbitre, et celui-ci est tenu de statuer sur la demande ouvrière. Il le fait selon les modalités fixées par la loi du 4 mars 1938 s'il existe une convention collective et que celle-ci n'a pas dérogé aux dispositions de la loi du 4 mars 1938 ou y a dérogé dans un sens moins favorable aux ouvriers. Il y procède selon les modalités fixées par la dite convention si celles-ci dérogent à la loi du 4 mars 1938 dans un sens favorable aux ouvriers. Enfin

(1) Décret du 20 avril 1938.

en l'absence complète de convention collective, il reste tenu de statuer sur les demandes de relèvement de salaires mais alors les dispositions de l'article 10 de la loi du 4 mars 1938 ne s'imposent plus à lui et comme il n'y a pas de convention collective pour lui donner d'autres directives, il tracera librement celles qui lui sembleront découler de pures considérations d'équité.

§ 3. — *Licenciements consécutifs à des rajustements de salaires.*

Ainsi, d'après une jurisprudence très ferme de la Cour, les arbitres et surarbitres sont compétents, *même en l'absence de convention collective*, pour régler les conflits collectifs nés de mesures générales prises par les employeurs et consistant par exemple en des licenciements massifs déterminés par des fermetures partielles ou totales de leurs entreprises, et ils sont compétents aussi, avec les pouvoirs que nous avons dits, pour régler les conflits collectifs nés de demandes collectives de rajustements de salaires, présentées par leurs collaborateurs et non satisfaites.

Mais une catégorie particulière de conflits peut surgir du rapprochement de ces deux circonstances : rajustement de salaires obtenu par la voie de l'arbitrage et cessation consécutive de l'exploitation due à l'impossibilité invoquée par l'employeur, de supporter les charges résultant de ce rajustement de salaires.

Il est arrivé dans ce cas qu'une collectivité ouvrière suscite un nouveau conflit collectif et invoque devant l'arbitrage la précédente sentence intervenue en prétendant que l'employeur ne cessait son exploitation que pour se soustraire à l'application de la première sentence.

Une certaine jurisprudence arbitrale semblait devoir donner par avance raison à la demande ouvrière : certains surarbitres ne se sont pas contentés de procéder à un rajustement des salaires, mais ils ont en même temps prescrit dans leurs sentences aux employeurs de ne pas procéder à des licenciements compensateurs des mesures de rajustement de salaires imposées par eux.

Cette jurisprudence pouvait sembler conforme à l'esprit de la réglementation statutaire des conditions du travail. Un des objectifs de la nouvelle législation est d'éviter que les ouvriers ne se fassent concurrence entre eux, et que ceux qui peuvent supporter, au moins passagèrement, de ne recevoir que des salaires plus bas, ne traitent individuellement à ces conditions avec les employeurs et ne se voient par suite, en vertu de la loi de l'offre et de la demande, préférer à leurs camarades, au détriment du niveau général des salaires.

En ce sens la fixation des salaires par conventions collectives ou par sentences arbitrales est l'antidote de la « loi d'airain » qui condamnait les travailleurs à se faire sur le marché du travail une concurrence contraire aux sentiments de solidarité qui pouvaient les animer. Le correctif inévitable de cette situation était la grève, revanche brutale de ces sentiments de solidarité. La nouvelle législation y substitue la révision des conditions du travail par la voie de la conciliation et de l'arbitrage sur demande d'un groupement collectif des ouvriers. Encore faut-il que les décisions arbitrales soient intégralement respectées et que des relèvements de salaires suivis de débauchages n'aboutissent pas encore à dissocier le groupe solidaire des ouvriers, en ne laissant bénéficier que certains d'entre eux des meilleures conditions de salaires et en condamnant les autres par compensation, au chômage.

La Cour n'a pourtant pas sanctionné cette jurisprudence.

Dans sa décision n° 10 du 29 juin 1938, elle déclare que si le surarbitre

aurait pu, le cas échéant, ordonner la réintégration d'ouvriers congédiés à la suite de licenciements effectués uniquement en vue de faire échec à une mesure de rajustement de salaires, il ne pouvait... interdire par avance et d'une manière générale de procéder à l'avenir à tout congédiement compensateur.

Cette décision est intéressante par ses considérants. On observera en premier lieu que pour interdire au surarbitre de prohiber à l'avance les débauchages compensateurs, elle se fonde sur « l'absence de toutes dispositions réglementant

le débauchage et restreignant l'exercice du droit de mettre fin au contrat de louage de services qui en vertu (de la loi des 2, 17 mars 1791 et de l'article 1780 alinéa 2 du Code civil, complété par l'article 1^{er} de la loi du 27 décembre 1890) appartient aux deux parties ».

Il y a lieu néanmoins de remarquer que si notre arrêt interdit la prohibition de licenciements futurs elle réserve les pouvoirs du surarbitre quant au contrôle *a posteriori* des licenciements intervenus.

La question s'est précisément posée dans le cas (décision n° 563 du 12 septembre 1938) d'une entreprise ayant fermé ses portes immédiatement après l'intervention d'une sentence arbitrale mettant fin à un conflit collectif en procédant à un rajustement de salaires.

On sait que conformément aux dispositions de la loi du 4 mars 1938, les relèvements de salaires sont opérés par les arbitres et surarbitres en se basant sur les variations constatées dans le coût de la vie, d'après les fluctuations des indices. Ils ne procèdent à ce relèvement que dans la mesure où, d'après les documents fournis par les employeurs-défenseurs, ce relèvement est compatible avec la situation de la branche d'industrie ou de commerce considérée.

Le raisonnement de la partie ouvrière était donc le suivant : du moment que le relèvement des salaires n'avait été opéré que dans la mesure où il était compatible avec les possibilités économiques de l'entreprise, l'employeur était mal fondé à invoquer ces conditions économiques pour justifier la cessation de l'exploitation, et celle-ci ne pouvait s'interpréter que comme une mesure de représailles destinée à faire échec au relèvement de salaires prescrit.

Le surarbitre avait fait sienne cette thèse et admis une sorte de présomption contre l'employeur, sans examiner à nouveau les conditions économiques invoquées en défense par lui.

Mais dans ses conclusions, le Commissaire du gouvernement fait observer qu'

un employeur ne peut envisager véritablement les conséquences sur son exploitation d'un rajustement des salaires que lorsqu'il

en connaît la quotité (et que) lorsque les ouvriers demandent une augmentation de salaires (ils doivent) envisager comme une conséquence normale de leur demande, si elle reçoit satisfaction par une décision de justice indépendante de la volonté de l'employeur, un ralentissement ou un arrêt de la production susceptible d'entraîner leur licenciement.

La Cour a fait droit à ces remarques, en annulant la sentence, non légalement motivée puisque le surarbitre avait refusé de procéder à l'examen des documents produits par la partie patronale pour la raison qu'une précédente sentence aurait apprécié les possibilités de l'entreprise,

et en s'appuyant uniquement sur le fait que « la fermeture des Etablissements S. G. était une conséquence immédiate et directe de cette précédente sentence », sans rechercher si, réellement, cette fermeture constituait une mesure de représailles à l'encontre de la partie ouvrière de nature à mettre en jeu un intérêt collectif.

§ 4. — *Contrôle de la gestion patronale.*

La « fermeture par mesure de représailles », ce n'est autre que le lock-out, illégal au même titre que la grève.

Ce que la Cour impose au surarbitre c'est de rechercher et de consigner dans les motifs de sa sentence si une telle mesure ou toute autre circonstance met en cause un intérêt collectif.

Les circonstances ainsi retenues comme critères possibles de conflits collectifs par la Cour peuvent être très générales.

Ce sera par exemple le litige survenu pour la question de savoir si une sentence préalable intervenue entre un syndicat patronal et une chambre syndicale d'employés est applicable aux rapports entre une entreprise donnée et son personnel (Décision n° 150 du 30 juin 1938). A la compétence arbitrale reconnue pour le contentieux de l'application des conventions s'ajoute ainsi celle relative au contentieux de l'application des règlements arbitraux.

Du ressort de l'arbitrage est encore la détermination du caractère obligatoire et des effets juridiques d'un horaire de

travail affiché en vertu des décrets déterminant les conditions d'applications de la loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de 40 heures (Décision n° 311 du 22 juin 1938).

Mais il ne s'agit encore là que d'interprétation de lois, décrets et règlements arbitraux, les conflits collectifs en résultant s'ajoutant à ceux étudiés dans notre chapitre précédent, relatifs à l'interprétation et l'application des conventions collectives elles-mêmes.

De l'ensemble des arrêts précités résulte cependant l'impression que la Cour devait aussi reconnaître l'aptitude des arbitres et surarbitres à connaître des litiges mettant en cause, non plus une convention, une loi ni un règlement administratif ou arbitral, mais les actes mêmes de gestion de l'employeur.

Elle l'a fait avec prudence mais expressément dans un ensemble d'arrêts dont la portée très générale vaut d'être soulignée.

Telles sont les décisions de la Société Progil à Lyon (n° 528) et des Etablissements Robbe (n° 593), toutes deux du 5 octobre 1938, suivies d'arrêts analogues comme celui du 9 novembre 1938 (n° 527).

Les considérants communs à ces différents arrêts comportent en premier lieu un rappel, quelque peu platonique, des droits de l'employeur :

... il appartient au chef d'une entreprise d'apprécier librement s'il convient pour des raisons techniques ou économiques de modifier les conditions de fonctionnement de son exploitation.

Mais suit l'importante restriction que voici :

... les aménagements nouveaux auxquels il peut alors procéder sont de nature, s'ils touchent à l'organisation du travail, à intéresser la collectivité du personnel et à faire naître un conflit collectif du travail relatif aux modalités de cette organisation nouvelle...

Vient alors la conclusion logique dont on remarquera la formule finale :

... le surarbitre est compétent en vertu des lois des 31 décembre 1936 et 4 mars 1938 pour statuer sur ce différend en recherchant si, et dans quelle mesure, les prétentions de la partie ouvrière peuvent être admises, *sans qu'il soit porté atteinte à la bonne marche de l'entreprise.*

Sous l'apparence d'une forme restrictive, la condition finale exprimée nous semble constituer un épisode décisif de cette lente dissolution du droit absolu de propriété, qui se poursuit dans l'évolution du Droit moderne, sous presque tous les régimes politiques, en dépit de leurs étiquettes contraires.

Le nôtre n'y pouvait manquer, qui n'a pas opté franchement encore entre le socialisme d'Etat, le corporatisme et le libéralisme.

On comprend en tout cas que de telles décisions aient été saluées avec satisfaction dans les bulletins d'étude des organisations ouvrières (1).

Le patron n'exerce plus sur l'entreprise un droit absolu de propriété. Ses actes doivent être conformes à la bonne marche de l'entreprise, et il appartient à l'arbitrage, sur la demande de la collectivité ouvrière, d'en opérer le contrôle.

Nous sommes loin, avec cette jurisprudence, des déclarations du haut tribunal régissant l'évolution de cette juridiction civile considérée comme le gardien traditionnel du droit de propriété.

La Cour de Cassation persiste en effet à dire (Civ. 28 avril 1937) (2) : « Un patron est seul juge des mesures à prendre pour sauvegarder les intérêts d'une entreprise menacée par la crise économique... et peut congédier sur-le-champ un ouvrier qui n'a aucun droit à préavis », et plus récemment (Civ. 22 juin 1938) (3) : « L'employeur qui réduit la durée du travail dans son entreprise ne rompt pas par ce seul fait le contrat de louage de services qui l'unit à ses employés lorsque cette mesure, qui ne contrevient à

(1) *Voix du Peuple*, organe mensuel de la C. G. T., octobre 1938, p. 161.

(2) *Gazette du Palais*, 1937, 2, p. 176.

(3) *Ibid.*, 1938, 2, p. 284.

aucun des engagements qu'il a pris, *est imposée par des nécessités d'ordre économique.* »

Ces considérants prennent figure d'ultime défense de la juridiction civile, empruntant à la juridiction administrative comme une réplique de la théorie de l'imprévision, pour trouver à l'employeur une justification, dans les « nécessités économiques », des mesures prises à l'encontre des collaborateurs.

Mais n'est ce pas introduire dans la discussion juridique une arme à deux tranchants qui se retournera le plus souvent contre l'employeur, sous l'influence de la juridiction arbitrale ? Nous ne croyons pas que l'issue du débat soit douteuse. C'est en tout cas un conflit grave qui se prépare entre la juridiction du contrat attachée au droit libéral de la propriété, et celle du statut qui élabore le droit social de la collectivité des collaborateurs. Ce conflit nous apparaîtra mieux encore dans le chapitre suivant consacré aux conflits collectifs liés à des mesures patronales ne comportant à l'origine qu'une portée individuelle.

CHAPITRE III

Conflits collectifs nés de mesures individuelles (congédiements).

Nous touchons ici aux limites de la compétence arbitrale. A première vue il semblerait même que nous les ayons dépassées. Ne relèvent de la conciliation et de l'arbitrage selon la loi du 31 décembre 1936 que les conflits *collectifs* du travail et, par hypothèse, nous n'allons envisager dans ce chapitre que les différends nés de mesures patronales concernant des salariés pris *individuellement* ou même un seul d'entre eux.

Dans quelle mesure une décision individuelle de l'employeur — le type en étant le congédiement d'un seul employé — peut-elle être considérée comme une atteinte au statut collectif des collaborateurs, et par suite comme mettant en cause un intérêt collectif dont un groupement d'ouvriers serait alors fondé à prendre la défense en provoquant le déroulement de la procédure de conciliation et d'arbitrage ?

Il faut d'abord réserver le cas où l'ordre des licenciements, la procédure à suivre par l'employeur, les garanties données aux ouvriers, sont définis dans une convention collective. Malgré une hésitation de la jurisprudence de la Cour sur ce point, nous avons montré (1) qu'il lui suffit en général que l'application d'une convention collective, voire d'un simple accord non revêtu de la qualité de convention collective, soit en cause, pour qu'il y ait matière à conflit collectif.

(1) 3^e partie, chap. I.

L'existence d'une convention collective, nous l'avons vu au chapitre précédent, n'est pourtant pas indispensable pour que naisse un conflit collectif. Comment s'établit donc le départ, en dehors de la considération des conventions collectives, entre les licenciements individuels qui restent de la compétence exclusive des tribunaux ordinaires et ceux qui — à condition qu'un groupement ouvrier s'en saisisse — peuvent donner lieu à des conflits collectifs relevant éventuellement de la compétence arbitrale ?

La réponse résulte de toutes nos analyses précédentes. Il y a conflit collectif chaque fois que le licenciement opéré met en cause sinon un statut particulier ayant revêtu la forme achevée d'une convention collective, du moins ce statut général et minimum résultant des principes généraux de la législation qui comportent en particulier *le libre exercice du droit syndical* par les ouvriers.

§ 1. — *Licenciements de délégués pour faits se rattachant à l'exercice de leurs fonctions.*

En fait, les licenciements individuels qui occasionnent le plus souvent des conflits collectifs sont les licenciements des délégués ouvriers. Ceux-ci sont les représentants du personnel, les gardiens qualifiés du statut collectif. En leur personne la mesure prise par l'employeur risque de porter atteinte à l'ensemble du personnel.

Aussi, la Cour a-t-elle reconnu dans ce cas la compétence des arbitres et des surarbitres, dès ses premières décisions, comme par exemple celle (n° 118) du 18 mai 1938 où il est déclaré que

le surarbitre a pu légalement décider que le licenciement du sieur M... n'était pas relatif à l'activité professionnelle de ce dernier, mais *se rattachait à l'exercice, dont il aurait à rechercher s'il était ou non abusif au regard des dispositions législatives et contractuelles en vigueur, des fonctions de délégué ouvrier*, qu'en en déduisant que le différend né à la suite de ce licenciement... présentait un intérêt collectif pour un ensemble d'ouvriers et relevait en raison tant des parties en cause que des intérêts en jeu,

de la compétence du surarbitre, la sentence attaquée a fait une exacte application des lois... du 31 décembre 1936 et du 4 mars 1938.

Cette décision, suivie d'une jurisprudence constante, tout en affirmant le principe de la compétence arbitrale, en définit déjà les conditions et l'étendue.

Il faut d'abord que le licenciement du délégué soit relatif à des faits se rattachant à l'exercice de ses fonctions.

C'est dire que la Cour n'a pas suivi l'argumentation de certaines requêtes qui témoignent du sentiment répandu dans la classe ouvrière au lendemain de l'institution des délégués, et d'après lequel ceux-ci auraient été pourvus d'une sorte d'inamovibilité.

La Cour a refusé de sanctionner cette interprétation, bien qu'elle ait reçu l'approbation de certains surarbitres qui avaient admis que les délégués, mandataires des ouvriers, ne puissent être révoqués qu'après un vote en ce sens de leurs mandants (1).

Elle affirme avec netteté dans ses considérants du 24 octobre 1938 (décision n°471 bis) que

la qualité de délégué du personnel ne met pas obstacle à l'exercice du droit de licenciement qui appartient à l'employeur.

De même, dans sa décision n° 191 du 15 juin 1938, la Cour refuse de faire droit à une requête ouvrière, dirigée contre une sentence surarbitrale d'incompétence, et motivée par le fait que

le caractère du conflit provoqué par le licenciement d'un délégué détenant un mandat de ses camarades qui déclarent s'opposer collectivement au dit licenciement

serait nécessairement collectif.

(1) Les sentences de M. Pontremoli, auditeur au Conseil d'Etat, ont provoqué à ce propos une certaine émotion qui s'est répercutée jusqu'à la tribune du Palais-Bourbon (Voir déclaration de M. Fernand-Laurent, Ch. des Députés, séance du 15 février 1938, *J. O.* du 16 février 1938, p. 350, 3^e colonne).

La Cour reconnaît au contraire que de l'examen des faits de la cause le surarbitre a pu déduire que le délégué licencié

... s'était livré pendant les heures de travail à des agissements entièrement étrangers à sa mission de délégué, que dès lors le différend né à l'occasion de ce fait n'était pas collectif.

Il n'y a en somme conflit collectif que si le licenciement du délégué a été motivé pour des actes relevant de l'accomplissement de son mandat.

Ce sera par exemple (Décision n° 6 du 15 juin 1938) le cas d'un délégué licencié

pour n'avoir pas voulu signer un nouvel horaire de travail imposé aux ouvriers, ce à quoi il n'était pas tenu.

Aux délégués d'usine proprement dits il faut assimiler pour la question des licenciements et des conflits collectifs en pouvant résulter, les ouvriers faisant occasionnellement fonctions de délégués officiels.

C'est ainsi que la décision n° 27 du 15 juin 1938 reconnaît le caractère collectif à un litige né du licenciement de trois employés dont un seul était délégué du personnel et les deux autres simplement membres du syndicat. Le surarbitre a constaté que

... tous trois avaient présenté à la direction de la Compagnie diverses revendications du personnel et que le licenciement avait pour cause non le manque de travail mais cette intervention des sieurs P..., B... et B...

De même par sa décision n° 423 du 18 juillet 1938 la Cour reconnaît la compétence du surarbitre fondée sur le caractère collectif du conflit, ledit surarbitre ayant estimé que

le déplacement du sieur A... n'avait pas eu pour cause une faute professionnelle alléguée par la direction mais se rattachait à l'intervention de cet employé comme représentant des ouvriers dans l'élaboration d'une convention collective.

§ 2. — *Conflits collectifs nés d'autres cas de violation du statut par licenciements individuels.*

Mais la jurisprudence de la Cour n'étend pas seulement la protection de la juridiction arbitrale aux délégués d'usine et assimilés.

La violation du droit syndical peut se manifester par le licenciement d'un simple syndiqué congédié en tant que tel et c'est encore un cas de conflit collectif.

C'est ce qu'affirme par exemple la décision n° 5 du 1^{er} juin 1938 :

Considérant que le surarbitre a constaté que le congédiement du sieur F... avait été motivé uniquement par le fait de son adhésion au syndicat C. G. T., qu'en l'état de cette appréciation souveraine il a pu légalement décider que le litige né de ce congédiement mettait en cause le principe de la liberté syndicale, présentait dès lors un intérêt collectif et, en conséquence, se déclare compétent pour en connaître.

C'est encore le cas (Décision n° 595 du 5 octobre 1938) pour le licenciement d'un secrétaire de syndicat

licencié en raison des formes d'une lettre écrite par lui à l'occasion d'un différend intéressant un autre ouvrier de l'établissement, ladite lettre ayant été écrite « au nom du syndicat et par ordre ».

La Cour annule la sentence du surarbitre qui, rapportant ces faits, ne s'est pas déclaré compétent pour en connaître.

Dans d'autres cas, la Cour, tout en reconnaissant avec le surarbitre que les faits placés à l'origine du licenciement présentaient au début un caractère qui les rattachait à l'exercice des libertés syndicales, annule pourtant la sentence par laquelle ce surarbitre s'est déclaré compétent parce que la suite des incidents ayant provoqué le licenciement a perdu le caractère de simple exercice de ce droit syndical.

Ainsi dans la décision n° 400 du 12 juillet 1938 :

Si l'objet initial du conflit était l'ordre donné par la direction

des établissements C. d'enlever les affiches syndicales de panneaux placés à cet effet dans les ateliers, le renvoi des cinq ouvriers dont la réintégration est demandée avait été motivé par les violences auxquelles lesdits ouvriers s'étaient livrés sur la personne d'un employé chargé d'exécuter les ordres de la direction... si le différend en tant qu'il concernait l'enlèvement des affiches syndicales présentait le caractère d'un différend collectif, le même caractère ne saurait être reconnu au conflit relatif au licenciement des ouvriers intervenu dans les conditions de fait sus-rappelées.

Cette décision est bien caractéristique de la nouvelle législation destinée à éviter sur les lieux d'emploi non seulement les grèves mais toutes les autres formes de violences collectives. Elle enlève en même temps à celles-ci comme à la grève, leur raison d'être puisqu'une voie de droit est donnée aux ouvriers pour faire respecter leur activité syndicale : l'enlèvement des affiches syndicales par la direction aurait pu être l'occasion d'un différend collectif et le surarbitre aurait sans doute pu ordonner le rétablissement des affiches (1). Mais les violences intervenues rendent le licenciement des ouvriers qui les ont commises justiciable des tribunaux de droit commun et paralysent la compétence arbitrale.

Si d'ailleurs le libre exercice des fonctions de délégués, de représentants du personnel, de secrétaires de syndicats sont les principaux éléments du statut général des travailleurs dont la méconnaissance par les employeurs, même en la personne d'un nombre limité ou d'un seul de leurs collaborateurs peut déterminer un conflit collectif, ces cas ne sont pas limitatifs et il en naîtra autant que de situations particulières pouvant se présenter.

Comme exemple, retenons seulement celui de vendeurs de voitures, collaborateurs d'une grande firme de construction d'automobiles, auxquels la direction entendait faire signer un contrat de louage de services tendant à leur donner la qualité d'employés,

(1) Voir à ce sujet la décision n° 36 du 12 juillet 1938 refusant d'annuler une sentence dans la partie de ses dispositions où elle a prescrit qu'un tableau d'affichage serait affecté dans l'usine à l'apposition de convocations d'ordre syndical.

c'est-à-dire à les dépouiller en apparence de leur véritable caractère afin de les priver du bénéfice de la loi du 18 juillet 1937 sur le statut des voyageurs de commerce.

Trois vendeurs ont alors refusé de signer le contrat et ont été licenciés pour ce motif.

La Cour a reconnu (décision n° 332 du 22 juin 1938) que le surarbitre a pu légalement décider

que cette argumentation de la valeur de laquelle il n'a pas entendu préjuger — mettait en cause un droit collectif que les vendeurs prétendent tenir de la loi, que c'est dès lors par une exacte application de la loi qu'en égard au caractère collectif du conflit ainsi créé, il s'est déclaré compétent pour statuer.

De la jurisprudence de la Cour ressort donc un ensemble de directives très nettes pour la détermination du caractère collectif de différends nés de licenciements individuels.

La Cour annule les sentences par lesquelles arbitres et surarbitres déclinent leur compétence pour le seul motif qu'il s'agit de licenciements individuels. Ceux-ci peuvent déterminer un conflit collectif mais il faut pour cela que les licenciements aient été motivés non par des fautes professionnelles mais par l'exercice de droits ressortissant au statut des travailleurs, droits spéciaux des délégués d'usine, droit syndical, droit à un statut particulier pour les représentants de commerce, etc...

Ces violations de statut sont des questions de fait dont la constatation relève de la compétence souveraine des arbitres et surarbitres — sous réserve d'inexactitude matérielle.

Encore faut-il que les constatations rapportées soient assez précises pour permettre le contrôle des motifs par la Cour.

Elle ne se contente pas par exemple (Décision n° 361 du 4 juillet 1938), d'une *impression retirée* par le surarbitre d'une

conversation avec le directeur de la société requérante sans indiquer avec précision aucun fait de nature à le conduire à affirmer que les licenciements et refus de réembauchage en litige avaient

été prononcés en violation du droit syndical et que par suite le différend qui en était issu avait le caractère d'un différend collectif du travail.

§ 3. — *Examen quant au fond de la légitimité des licenciements. Réintégrations ordonnées.*

Mais ces constatations précises, dont l'absence dans les motifs de la sentence est susceptible de provoquer son annulation par la Cour, sont simplement de nature à fonder la compétence des arbitres ou du surarbitre. L'appréciation du fond, — c'est-à-dire de la légitimité du licenciement en cause, — est théoriquement distincte du problème de la compétence et, dans les motifs commentés jusqu'ici, seul est en cause ce problème préalable.

Ainsi dans la décision n° 118 du 18 mai que nous avons analysée pour commencer, si la Cour admet que le surarbitre s'est à bon droit déclaré compétent parce que le licenciement en litige se rattachait effectivement à l'exercice des fonctions de délégué du collaborateur licencié, la décision ajoute dans l'incidente soulignée par nous, que le surarbitre aurait ensuite à rechercher si l'exercice de ces fonctions par le délégué licencié avait été ou non abusif au regard des dispositions législatives ou contractuelles en vigueur.

Mais ce sont les mêmes faits dont l'examen permet à la fois au juge arbitral de reconnaître s'il y a conflit collectif et si le licenciement est légitime.

Sans doute en résulte-t-il quand ils se déclarent incompétents et reconnaissent par conséquent que le licenciement individuel ne donne lieu qu'à un conflit individuel dont ont à connaître les juridictions ordinaires, un préjugé défavorable pour le jugement à intervenir devant ces juridictions.

Mais la sentence d'incompétence n'entraîne pas validation du licenciement.

En droit, le litige reste entier, et théoriquement les juridictions ordinaires peuvent encore juger illégitime le licenciement bien qu'il ne mette pas en cause le statut collectif.

De toute façon l'autorité de la force jugée qui s'attache à la sentence ne saurait lier le juge civil, puisque les deux litiges sont distincts, non seulement par leur nature, l'un étant individuel et l'autre collectif, mais par les parties en cause qui comprennent bien d'une part, dans les deux cas l'employeur, mais d'autre part, dans un cas le collaborateur isolé et dans l'autre le groupement de collaborateurs, sans lequel il n'y a pas de conflits collectifs possibles (1).

De même au cas inverse, où les arbitres et surarbitres se sont valablement reconnus compétents, de cette compétence ne résulte pas nécessairement l'illégitimité du licenciement. Il convient seulement de remarquer que l'examen préalable par les arbitres et surarbitres de leur compétence les met pratiquement en état de se prononcer immédiatement sur le fond.

Il arrivera que le surarbitre reconnaisse à bon droit selon la Cour — que le licenciement bien que générateur d'un conflit collectif, est légitime parce que

malgré les observations réitérées qui lui avaient été adressées, l'ouvrier A. a continué dans un esprit d'indiscipline et pendant les heures de travail à exercer une propagande *abusive*, tant envers les ouvriers de la maison P. qu'envers les employés des maisons avec lesquelles celle-ci se trouvait en rapports commerciaux. Décision n° 310 du 4 août 1938.)

Le fait que le licenciement soit lié à l'exercice par le syndiqué de la liberté syndicale dans laquelle rentre le droit de se livrer à la propagande, détermine le caractère collectif du conflit, mais si cette propagande devient abusive elle légitime le licenciement.

Si au contraire la juridiction arbitrale reconnaît que le licenciement est illégitime, elle dispose alors pour ordonner réparation, de pouvoirs bien plus considérables que les juridictions ordinaires.

Devant celle-ci, l'ouvrier abusivement congédié ne peut obtenir que les dommages-intérêts prévus par la loi de 1890 (article 23 du livre I du Travail).

(1) Première partie, chap. III, § 2.

Les requêtes patronales ont tenté d'utiliser ce texte, combiné avec celui de la loi du 4 mars 1938, article 9, alinéa 2, pour faire reconnaître que les conflits nés de licenciements individuels, s'ils pouvaient devenir collectifs, restaient d'ordre juridique et devaient donc être réglés selon le droit commun, qui ne comporte pas le pouvoir d'ordonner les réintégrations d'ouvriers licenciés.

Mais la Cour supérieure d'arbitrage a rejeté cette argumentation et reconnu (Décision n° 5 du 1^{er} juin 1938) « qu'en prescrivant comme il l'a fait la réintégration du sieur F..., le surarbitre n'a pas excédé ses pouvoirs ».

Il est seulement interdit aux arbitres et surarbitres, en prescrivant la réintégration d'ouvriers congédiés d'ordonner le licenciement des ouvriers embauchés entre temps à leur place (Décision n° 25 du 27 juin 1938).

§ 4. — *Conflits de compétence avec les juridictions ordinaires et contrariétés de jugements possibles.*

Ce pouvoir qu'ont les arbitres d'ordonner les réintégrations n'exclut pas celui de prononcer des condamnations pécuniaires.

La Cour supérieure d'arbitrage a eu l'occasion de rejeter, en matière de dommages-intérêts, une curieuse requête tirant argument du fait que l'employée congédiée qui devait en bénéficier « n'était pas partie au litige ». Elle n'aurait pas pu l'être, les conflits collectifs nécessitant par définition la présence d'au moins un groupement du côté ouvrier.

Mais cette argumentation a le mérite d'attirer l'attention sur une grave difficulté de notre droit.

Quels que soient les efforts de la jurisprudence arbitrale pour la délimiter, la frontière des conflits collectifs reste indécise, surtout pour ceux nés de licenciements individuels.

Tout conflit collectif de ce genre conserve un aspect individuel. L'action ne peut être intentée que par le groupement, mais les effets de la sentence ne peuvent se réaliser qu'en la personne d'un ou plusieurs individus isolés.

D'autre part, si l'exercice non fondé de la solidarité ouvrière ne peut pas transformer arbitrairement un litige individuel en conflit collectif, inversement il suffit que, même sans motif valable, cette solidarité refuse de s'exercer, pour que l'ouvrier, privé du secours de tout groupement, se voie réduit à son action individuelle. Pour toutes sortes de raisons, celle-ci a moins de chances de s'exercer — l'ouvrier isolé étant plus intimidable et moins bien armé. Elle a ainsi moins de chances d'aboutir — la jurisprudence de la Cour de Cassation (1) comportant pour la charge de la preuve en matière de congédiement abusif, des règles particulièrement rigoureuses. Enfin elle ne peut pas aboutir au résultat pleinement efficace de la réintégration.

Des différences de traitement peu équitables risquent donc de se produire selon que s'exerce ou non ladite solidarité ouvrière.

Mais il y a plus grave encore, du point de vue juridique. Rien n'empêche que le caractère du conflit qui s'est greffé sur un licenciement individuel laisse subsister le conflit qui se déroulera parallèlement devant une autre juridiction, de composition très différente, jugeant dans un esprit qui n'est pas le même et selon d'autres principes.

Loin de méconnaître cette difficulté, la Cour supérieure d'arbitrage la souligne en annulant telle sentence (décision n° 699 du 16 novembre 1938) parce que

le surarbitre saisi du conflit collectif né des licenciements consécutifs à la grève... devait rechercher s'il convenait en vue de mettre fin au conflit et de rétablir la paix sociale, de prescrire la réintégration de certains employés licenciés, *qu'en se fondant exclusivement pour refuser les réintégrations demandées sur les effets juridiques* qu'aurait eus la grève sur les contrats individuels du travail, il n'a pas légalement motivé ses décisions qui doivent dès lors être annulées.

Voilà une sentence annulée parce que trop exclusivement juridique ! Le conflit n'était-il pas fatal entre l'équité et le

(1) Cour de Cassation, arrêt du 28 décembre 1936.

droit périlleusement juxtaposés, entre les considérations d'opportunité relatives à la paix sociale et le respect pur et simple des contrats ?

De fait, les juridictions traditionnelles se montrent plus rigoureuses, elles se fondent sur des considérations purement juridiques et, dans le cas de la grève, considèrent qu'il y a rupture de contrat (1) alors que la juridiction arbitrale peut prescrire la réintégration avec même restitution du licencié dans ses droits d'ancienneté au jour du licenciement, ce qui, au point de vue des congés payés par exemple, peut revêtir une grande importance. (Décision C. S. A. n° 306 du 20 juillet 1938.)

Qu'arrivera-t-il alors si, tandis que la collectivité ouvrière est reconnue fondée à saisir la cause individuelle du licencié pour la porter devant l'arbitrage, le patron de son côté soumet le litige individuel dont l'étendue coïncide avec celle du conflit collectif à la juridiction prud'homale, voire aux tribunaux répressifs, et obtient un jugement contraire ?

La Cour s'est contentée d'affirmer qu'il n'y avait pas dessaisissement de la juridiction ordinaire par le fait que la juridiction arbitrale était saisie, qu'en résolvant le conflit collectif le surarbitre n'entendait pas trancher tel conflit individuel continuant d'exister entre l'employeur et l'employé (Décision n° 81 du 16 mai 1938), ou encore que la sentence arbitrale

ne fait non plus obstacle à l'exécution du jugement intervenu ou à intervenir sur les poursuites pénales intentées par la société requérante contre certains de ses ouvriers. (Décision n° 303 du 20 juillet 1938.)

Si d'ailleurs ces poursuites demeurent permises et doivent conserver tous leurs effets, c'est que l'instance arbitrale ne doit pas entamer les moyens d'action dont dispose l'employeur pour faire respecter la discipline nécessaire à la bonne marche de l'entreprise, et nous retrouvons ici des

(1) Cass. civ. Arrêt du 15 juin 1937 et antérieurement Cass. civ. 16 novembre 1927. D. P. 1928.I.33.

formules semblables à celles rencontrées à la fin de notre dernier chapitre et fixant pour thème à l'arbitrage de « concilier... le respect des droits collectifs des salariés avec le maintien de la liberté et de l'autorité du chef d'entreprise ». (Décision n° 27 du 15 juin 1938).

Problème quelque peu malaisé sur le plan des principes, auquel correspond, dans la pratique, la difficulté à provenir de contrariété de jugements.

La jurisprudence ébauche des solutions, comme celle à résulter de cette distinction établie par le jugement du Tribunal civil de la Seine en date du 23 décembre 1938 (1) reconnaissant qu'une sentence arbitrale a force obligatoire *erga omnes* et que les juridictions de droit commun ne la peuvent méconnaître quand elle est intervenue avant toute grève et tout lock-out mais qu'il n'en est plus de même au cas contraire.

Que, sans doute, l'arbitre peut encore intervenir dans l'intérêt de la paix sociale et s'efforcer de régler le différend collectif qui lui est soumis, mais que les mesures qu'il peut prendre et qu'il n'appartient pas à la juridiction de droit commun d'apprécier, ne doivent avoir par voie d'incidence, aucune influence sur le différend particulier, non plus qu'elles ne peuvent avoir à l'égard de ce différend l'autorité de la chose jugée ;

Que, s'il en était autrement, la juridiction prud'homale serait en fait supprimée ou réduite au rôle de chambre d'enregistrement : que contrairement au principe de la séparation des pouvoirs, elle pourrait arbitrairement et à toute phase de la procédure être dessaisie d'un différend particulier qui lui serait soumis.

De son côté la doctrine s'émeut. On a proposé par exemple une plus grande utilisation de la faculté, donnée aux organismes syndicaux, d'exercer sous certaines conditions, l'action individuelle appartenant à l'un de leurs membres. Mais on n'éviterait pas ainsi la discordance possible entre les solutions contraires données par deux juridictions différentes à des actions intentées l'une par une partie indivi-

(1) Cité dans la Revue *l'Union des Industries Métallurgiques et Minières*, 1^{er} mars 1939, p. 132.

duelle patronale ou ouvrière et l'autre par une partie collective contraire.

C'est en tout cas là encore un problème *de lege ferenda*, témoignant une fois de plus des incertitudes d'un droit naissant. Nous allons en dresser le bilan, pour conclure.

CONCLUSION

Le semi-corporatisme français à base juridictionnelle.

Deux ans et plus de fonctionnement, dont un sous le contrôle de la Cour supérieure d'arbitrage, permettent-ils d'apprécier le rôle de l'institution arbitrale ?

Complément nécessaire des accords collectifs conclus entre patrons et ouvriers pour doter ceux-ci d'un statut, elle est le garant de son application, et permet d'en étendre la notion au cas où les conventions collectives n'ont pu être conclues.

Ce n'est pas le syndicat obligatoire à estampille officielle, ni directement l'autorité administrative, qui ont reçu le pouvoir de suppléer à l'absence d'accord spontané. Sont habilités à cet effet les arbitres et surtout les surarbitres, statuant dans les formes juridictionnelles.

A ces hommes de bonne volonté, le gouvernement, dans une situation difficile, a fait appel pour concilier parfois... des inconciliables : maintenir le pouvoir d'achat des salariés, et ne pas accabler les entreprises de charges insupportables ; assurer aux travailleurs la stabilité de l'emploi, et ne pas ruiner l'autorité disciplinaire de l'employeur... Il est vrai que pour accomplir leur mission, arbitres et surarbitres tenaient de la législation sur la procédure de conciliation et d'arbitrage, dans sa première forme, des pouvoirs étendus, ceux d'amiabes compositeurs, limités seulement par la règle indécise de l'équité. Mais ils ont la plupart du temps repoussé ce présent, et reconnu, avant même la loi nouvelle

que les règles du droit commun s'imposaient à eux comme aux autres juridictions pour la solution des conflits d'ordre juridique.

Pour les autres et «notamment ceux d'ordre économique», ils restent chargés d'improviser équitablement les directives que n'a pas tracées le législateur ou plutôt le pouvoir constituant.

Car c'est la question sociale et le régime économique lui-même qui sont en cause.

Jusqu'ici le génie français procédait plutôt en posant des principes dont il déduisait logiquement les applications pratiques. Ainsi la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, fondement idéologique préexistant à nos constitutions successives depuis deux siècles et demi.

Il semble au contraire que le statut moderne du travail, en France, doive s'élaborer de façon coutumière, par fragments et progressivement, à la manière de la constitution politique anglaise. La pratique généralisée d'un syndicalisme assagi, comme celui des pays anglo-saxons et scandinaves semble du reste, plus que le corporatisme à déviation étatiste des pays totalitaires, le modèle suivi par notre jurisprudence arbitrale.

Sauf l'apport des «institutionnistes», l'élément doctrinal prépondérant semble devoir être celui inclus dans la jurisprudence administrative, qui visiblement exerce son influence sur celle de la Cour.

N'évolue-t-on pas vers un contrôle juridictionnel des actes des employeurs à la façon dont nos tribunaux administratifs contrôlent les actes de l'Administration ?

Peut-être ira-t-on vers une assimilation plus précise entre les administrateurs publics et ces administrateurs privés que sont les employeurs.

Mais ne faudra-t-il pas alors les doter à leur tour, comme nos fonctionnaires, d'un statut qui sera le pendant de celui du Travail ?

Ils tirent encore leur pouvoir de commandement dans l'entreprise, du droit de propriété, non aboli mais transformé en fait en un droit-fonction comportant un nombre croissant d'obligations, dont il leur faut rendre compte, à

la requête d'un groupement ouvrier, devant la juridiction arbitrale.

Ainsi s'échafaude en droit français par la voie juridictionnelle un régime qui ne rappelle le corporatisme que par son aspect social. Pour lui donner une base plus certaine il faudra sans doute rendre permanentes les commissions mixtes réunies pour l'élaboration des conventions collectives, mais dont le fonctionnement devrait survivre à cette élaboration, afin d'apporter à ces conventions, autrement que par la voie arbitrale, les compléments et révisions nécessaires.

Peut-être aussi évitera-t-on les conflits et le recours à l'arbitrage en substituant à la règle de l'unanimité au sein de la commission mixte, celle de la majorité, la puissance publique étant d'ailleurs représentée dans la commission par des « tiers départageurs » comme ceux imaginés par M. François Perroux (1).

Désignés par la collectivité publique, ils défendraient dans le débat les intérêts des consommateurs, que risquent de négliger aussi bien les ouvriers que les patrons. L'action des uns et des autres pousse au relèvement des prix et malgré les règles de la loi du 4 mars 1938 (article 10) ceux-ci sont en perpétuelle ascension du fait même des relèvements des salaires reconnus nécessaires. La loi du 19 août 1936 sur le contrôle des prix n'est venu y apporter qu'un correctif insuffisant, déjà restreint dans son application par un décret-loi du 12 novembre 1938.

Les ententes professionnelles seront-elles plus efficaces ?

Elles complèteraient notre nouveau régime social en le prolongeant par un corporatisme économique. Seront définis en même temps le juste prix et le juste salaire.

Alors peut-être connaissons-nous cette paix sociale qu'arbitres et surarbitres s'attachent à maintenir au prix d'efforts, chaque jour renouvelés. Il ne faudrait pas attendre qu'ils se soient lassés pour les relever.

(1) Système mentionné dans G. Pirou, *Essai sur le Corporatisme* p. 133.

ANNEXE

PRINCIPALES DISPOSITIONS DES LOIS DES 24 JUIN 1936, 31 DÉCEMBRE 1936 ET 4 MARS 1938 SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET SUR LA PROCÉDURE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE (avec mise à jour).

I. — Conventions collectives de travail.

La loi du 24 juin 1936 (*J. O.* du 26 juin 1936, p. 6698) a ajouté au titre II du livre I du Code du Travail une section IV *bis* comportant les articles de 31 va. à 31 vg., dont le texte modifié par la loi du 4 mars 1938 (*J. O.* du 5 mars 1938, p. 2570) et les décrets-lois du 2 mai 1938 (*J. O.* du 3 mai 1938) p. 4951, et du 12 novembre 1938 (*J. O.* des 12-13 novembre 1938, p. 12876) est actuellement le suivant :

Article 31 va. — A la demande d'une organisation syndicale, patronale ou ouvrière intéressée, le ministre du Travail ou son représentant provoquera la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et employés d'une branche d'industrie ou de commerce déterminée pour une région déterminée ou pour l'ensemble du territoire.

La commission mixte est composée des représentants des organisations syndicales, patronales et ouvrières, les plus représentatives de la branche d'industrie ou de commerce pour la région considérée ou, dans le cas où il s'agit d'une convention nationale, pour l'ensemble du territoire.

Article 31 vb. — Si la commission mixte convoquée en vertu de l'article précédent n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs des dispositions à introduire dans la convention collective, le ministre du Travail doit, à la demande de l'une des parties, intervenir pour aider à la solution du différend, et après avis de la section ou des sections professionnelles intéressées du Conseil national économique.

Article 31 vc. — La convention collective de travail résultant de l'accord intervenu dans la commission mixte réunie en vertu des articles 31 va. et 31 vb. doit indiquer si elle est conclue pour une durée déterminée ou indéterminée et contenir des dispositions concernant notamment :

- 1° La liberté syndicale et la liberté d'opinion des travailleurs ;
- 2° L'institution, dans les établissements occupant plus de dix personnes, de délégués élus, dans son sein par le personnel, ayant qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des tarifs de salaires du Code du Travail et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène et la sécurité ; ces délégués élus pourront, à leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession ;
- 3° Les salaires minima par catégorie et par région ;
- 4° Le délai congé ;
- 5° L'organisation de l'apprentissage.
- 6° Les procédures de conciliation et d'arbitrage suivant lesquelles seront réglés tous les différends collectifs du travail qui pourront s'élever entre des employeurs et des travailleurs soumis aux obligations de la convention (1).
- 7° La procédure suivant laquelle elle peut être révisée ou modifiée ;

8° La stipulation de délais maximum qui ne pourront pas dépasser un mois pour le règlement de chaque différend et huit jours pour chaque phase de la procédure (1).

Les conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur ; mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables ;

Article 31 vd. — Les dispositions de la convention collective visée par les articles précédents peuvent, par arrêté du ministre du Travail, être rendues obligatoires pour tous les employeurs et employés des professions et régions comprises dans le champ d'application de la convention. Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Les dispositions de l'alinéa premier de l'article 22 a du présent livre relatives à l'affichage des règlements intérieurs sont applicables à l'arrêté prévu à l'alinéa précédent (2).

Article 31 ve. — Avant de prendre l'arrêté prévu à l'article

(1) La rédaction du 6° résulte des modifications apportées par la loi du 4 mars 1938 et le 8° a été ajouté par ladite loi. Voir aussi les articles 2 à 6 de ladite loi (texte ci-après II, 2°).

(2) Dernier alinéa ajouté par le décret-loi du 2 mai 1938.

précédent, le ministre du Travail devra publier au *Journal Officiel* un avis relatif à l'extension envisagée, indiquant notamment le lieu où la convention a été déposée en application de l'article 31 c. précédent et invitant les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées à lui faire connaître, dans un délai qu'il fixera et qui ne sera pas inférieur à quinze jours, leurs observations et avis.

Le Ministre devra prendre, en outre, l'avis de la section ou des sections professionnelles compétentes du conseil national économique.

Article 31 vf. — L'arrêté prévu par les articles précédents cessera d'avoir effet lorsque les parties contractantes existantes se seront mises d'accord pour dénoncer, réviser ou modifier la convention qui lui sert de base.

L'application de la disposition précédente ne fait pas obstacle à l'application de l'article 31 f.

Le ministre du Travail pourra rapporter l'arrêté par un arrêté pris dans les formes prévues aux articles 31 vd. et 31 ve. quand la convention aura été dénoncée du côté patronal ou du côté ouvrier par l'une des organisations signataires considérées comme la plus représentative. Il pourra également rapporter l'arrêté dans les mêmes conditions lorsqu'il apparaîtra que la convention ne répond plus à la situation de la branche d'industrie ou de commerce intéressée dans la région considérée (1).

Article 31 vg. — Les syndicats professionnels peuvent exercer toutes les actions qui, à la suite d'un arrêté rendant obligatoire dans les conditions ci-dessus indiquées les dispositions d'une convention collective de travail, naissent en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Il en est de même en cas d'extension d'une sentence arbitrale par application de l'article 18 de la loi du 4 mars 1938 sur les procédures de conciliation et d'arbitrage (2).

(1) Ce texte de l'article 31 vf. résulte des modifications apportées par le décret-loi du 2 mai 1938.

(2) Cet article 31 vg. prend d'après le décret-loi du 12 novembre 1938 la place de l'ancien article 31 vg. prévu par la loi du 24 juin 1938 qui devient l'article 31 vh. « Un décret rendu en Conseil des Ministres détermine les autres modalités d'application de la présente section ».

II. — Procédure de conciliation et d'arbitrage.

1^o *Loi du 31 décembre 1936.*

(*J. Officiel* du 1^{er} janvier 1937, p. 127.)

Article 1^{er}. — Dans l'industrie et le commerce tous les différends collectifs du travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou tout lock-out.

Article 2. — Est également soumis auxdites procédures le règlement des conflits déjà survenus.

En ce qui concerne les conflits en cours la mise en mouvement de ces procédures entraînera de plein droit, pour toutes les parties, l'obligation de reprendre le travail.

.....

Article 4. — S'il y a lieu à désignation d'un surarbitre, à défaut par les parties ou par les premiers arbitres de s'être entendus sur ce choix, ce surarbitre sera désigné parmi les membres en activité ou en retraite des grands corps de l'Etat.

Article 5. — Ces procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoires seront organisées dans le cadre des lois existantes.

Les deux arbitres et le surarbitre auront les pouvoirs d'amiables compositeurs.

L'arbitrage aura pour objet d'établir un règlement équitable des conditions du travail, en vue de créer, aux lieux d'emploi, une atmosphère de collaboration, dans le respect des droits mutuels des parties : droit de propriété, droit syndical, liberté individuelle, liberté du travail, liberté syndicale.

Article 6. — La sentence arbitrale sera motivée et sans appel. Elle sera obligatoire.

Elle sera rendue publique.

2^o *Loi du 4 mars 1938.*

(*J. Officiel* du 5 mars 1938 p. 2570), modifiée par décrets-lois du 12 novembre 1938 (*J. O.* des 12, 13 novembre 1938, p. 12866, et 15 novembre 1938, p. 12979).

.....

Article 2. — Les dispositions de la convention collective de travail relatives aux procédures de conciliation doivent prévoir la constitution d'une commission paritaire de conciliation devant laquelle sera porté tout différend collectif du travail qui n'aura pu être réglé par les parties dans le délai fixé par la convention.

La commission paritaire de conciliation peut être saisie soit par

les parties, soit par le préfet. Elle est présidée par ce dernier ou par son représentant.

En cas de non-conciliation, le procès-verbal des séances de la commission doit mentionner l'objet du différend et les points soumis à l'arbitrage.

Article 3. — La convention collective de travail doit prévoir la désignation par chacune des parties d'un arbitre nommé pour la durée de la convention et d'arbitres suppléants.

Les arbitres seront saisis de plein droit des conflits qui n'auront pu être réglés par la commission de conciliation dans le délai fixé par la convention.

Seuls peuvent être désignés comme arbitres ou surarbitres les citoyens français jouissant de leurs droits civils et politiques.

Article 4. — La convention collective doit prévoir l'établissement d'une liste de surarbitres dressée d'un commun accord entre les parties et comprenant au moins 5 noms.

Si dans le mois qui suit la passation ou le renouvellement de la convention collective, les parties n'ont pu se mettre d'accord sur l'établissement de la liste des surarbitres, cette liste sera dressée ou complétée d'office par le premier président de la cour d'appel, dans le ressort de laquelle s'est réunie la commission paritaire après avis du préfet.

Article 5. — A défaut de solution du conflit par les 2 arbitres dans le délai fixé par la convention collective, un surarbitre est choisi par eux, ou, faute d'accord entre eux, par le préfet ou par le ministre compétent si la convention collective est applicable dans plus d'un département ou intéresse plus de 1.000 salariés.

.

Article 7. — Des règlements d'administration publique pris dans le mois de la promulgation de la présente loi, après consultation des organisations patronales, ouvrières et artisanales les plus représentatives et avis du conseil national économique détermineront les modalités de la procédure de conciliation et d'arbitrage applicable :

1^o Aux entreprises commerciales et industrielles pour lesquelles l'accord n'a pu se faire sur les modalités de cette procédure ;

2^o Aux entreprises commerciales et industrielles dans lesquelles cette procédure ne serait pas fixée par une convention collective de travail ;

3^o Aux conflits s'étendant à plusieurs entreprises commerciales et industrielles qui ne seraient pas régies par la même convention collective de travail ;

4° Aux divers contrats collectifs s'appliquant à différentes catégories de personnels pouvant avoir des intérêts distincts dans une même entreprise commerciale ou industrielle ;

5° Aux conflits intéressant les salariés des services publics concédés sous réserve, pour ces derniers, de l'accord de l'autorité concédante.

Une loi déterminera, avant le 15 avril 1938, les procédures de conciliation et d'arbitrage applicables à l'agriculture.

Article 9. — Les arbitres et le surarbitre ne peuvent pas statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence du conflit en cours.

Ils statuent, suivant les règles du droit commun, sur les conflits collectifs du travail d'ordre juridique, c'est-à-dire sur les conflits relatifs à l'exécution des conventions collectives des lois et décrets sur le travail.

Les arbitres et le surarbitre statuent en équité sur tous les autres conflits collectifs du travail, et notamment sur ceux d'ordre économique.

Article 10. — Les procédures de conciliation et d'arbitrage s'appliquent notamment en cas de variation notable du coût de la vie au règlement des différends nés des conséquences de cette variation et ayant trait à la révision des clauses relatives aux salaires contenues dans les conventions collectives en cours.

La demande en révision est recevable si la variation accusée par l'indice officiel du coût de la vie est d'au moins 5 p. 100 par comparaison avec l'indice arrêté à la date la plus voisine de celle où ont été fixés les salaires en cause.

Les arbitres ou le surarbitre doivent, en ce cas, proportionner à la variation constatée les salaires dont cette variation rend la modification nécessaire *ainsi que les allocations familiales* (1), à moins que ne soit rapportée la preuve que cet ajustement est incompatible avec les conditions économiques de la branche locale, régionale ou nationale d'activité économique pour laquelle a été formulée la demande d'ajustement.

Dans ce dernier cas, les salaires seront fixés par les arbitres s'ils sont d'accord, ou, à défaut d'accord, par le surarbitre, au niveau compatible avec les possibilités de la branche locale, régionale ou nationale d'activité économique pour laquelle a été formulée la demande d'ajustement.

(1) Supprimé par décret-loi du 12 novembre 1938.

Sauf accord entre les parties pour le choix d'un autre indice, l'indice pris en considération est l'indice officiel trimestriel du coût de la vie pour une famille ouvrière de quatre personnes dans le département du lieu du conflit. Cet indice officiel sera contrôlé par une commission spéciale présidée par un haut fonctionnaire de la Cour des comptes.

Si, dans ce département, l'indice officiel visé ci-dessus n'existe pas, la comparaison sera faite en prenant pour base la moyenne de ces indices dans les départements limitrophes.

La révision des salaires et des allocations familiales (1), ne pourra être effectuée que tous les six mois, à moins que la hausse de l'indice considéré n'atteigne 10 p. 100, auquel cas la révision pourra intervenir aussitôt connu l'indice.

Lorsque la demande de révision sera de nature à exercer des répercussions sur des contrats conclus par l'Etat ou par des collectivités publiques, les industriels et commerçants que concernera cette demande devront en donner avis au service public intéressé pour lui permettre de soumettre à l'arbitre toutes observations utiles.

Article 11. — Les documents que les parties jugeront devoir verser au débat seront communiqués à l'arbitre patronal et à l'arbitre ouvrier, et en cas de surarbitrage, discutés contradictoirement par eux en présence du surarbitre.

Les surarbitres, les arbitres et, le cas échéant, les experts, seront tenus au secret professionnel.

Article 12 (2). — Si l'une des parties soutient ou si les arbitres ou le surarbitre estiment que le différend n'a pas un caractère collectif, il ne pourra être prononcé sur le fond que lorsque la sentence sur la compétence sera devenue définitive.

La sentence sur la compétence devra être rendue dans le délai de 3 jours à compter de celui où les arbitres ou le surarbitre ont été saisis.

Article 13. — Les sentences arbitrales et surarbitrales doivent être motivées.

Elles ne sont pas susceptibles d'appel et ne peuvent pas faire l'objet d'un recours, soit devant la Cour de Cassation, soit devant le Conseil d'Etat statuant au contentieux.

Toutefois, les parties pourront, dans les trois jours francs à dater de la notification de la sentence, former au greffe du tribu-

(1) Supprimé par décret-loi du 12 novembre 1938.

(2) Article remplacé par les dispositions suivantes résultant du décret-loi du 12 novembre 1938 : « Lorsque les arbitres jugent nécessaire de se prononcer préalablement par une sentence sur la compétence, cette sentence doit être rendue dans le délai de trois jours à compter de celui où les arbitres ou le surarbitre ont été saisis. »

nal, devant la Cour supérieure d'arbitrage, un recours motivé pour incompétence, excès de pouvoir ou violation de la loi.

Un recours pourra, pour les mêmes motifs, être formé dans la quinzaine de la sentence par le ministre du travail qui après avis du ministre compétent s'il y a lieu, pourra, en outre, déférer la sentence sur le fond à la cour supérieure d'arbitrage dans l'intérêt public après avis de la commission permanente du conseil national économique.

Les recours ne sont pas suspensifs. L'arrêt devra être rendu au plus tard 8 jours francs après que le recours aura été formé.

Si la sentence, qui est l'objet du recours, est relative à la compétence, la cour supérieure d'arbitrage devra statuer dans le délai de 5 jours à compter de celui où le recours a été formé.

Article 14. — La cour supérieure d'arbitrage, dont les membres sont nommés par décret pour une durée de 2 ans, est composée (1) : Du vice-président du Conseil d'Etat ou d'un président de section au conseil d'Etat, président ;

De 2 conseillers d'Etat ;

De 2 hauts magistrats de l'ordre judiciaire et de 2 hauts fonctionnaires de l'Etat en activité ou en retraite.

Et, en outre, lorsqu'il s'agira de statuer au fond sur les recours prévus à l'article 13, § 4, de 2 représentants patronaux et de 2 représentants ouvriers désignés respectivement par les représentants patronaux et ouvriers membres de la commission permanente du conseil national économique.

Quand la cour supérieure d'arbitrage prononce l'annulation d'une sentence arbitrale ou surarbitrale, elle procède à la désignation d'un nouveau surarbitre (2).

Article 15. — L'accord constaté par le procès-verbal de conciliation et les sentences sont obligatoires. Ils produisent effet à dater du jour du dépôt de la requête aux fins de conciliation et aucune disposition ne peut prescrire que leurs effets rétroagiront au delà de cette date.

(1) Par décret-loi du 12 nov. 1938, il a été stipulé que les conseillers d'Etat honoraires pouvaient être nommés membres de la Cour.

(2) Alinéa remplacé par les dispositions suivantes résultant du décret-loi du 12 novembre 1938 : « Quand la Cour supérieure d'arbitrage prononce l'annulation d'une sentence arbitrale ou surarbitrale et renvoie l'examen de l'affaire devant un nouveau surarbitre, celui-ci est désigné par ordonnance du Président de la Cour supérieure d'arbitrage. Dans le cas où la sentence ainsi rendue par le nouveau surarbitre ainsi désigné est, à la suite d'un nouveau pourvoi, annulée par la Cour supérieure d'arbitrage, celle-ci commet l'un de ses rapporteurs pour procéder à une instruction complète et statuer par une nouvelle sentence soumise à son homologation en Chambre du Conseil. Cette dernière sentence ne peut faire l'objet d'aucun recours. »

La sentence arbitrale ou surarbitrale sera notifiée aux parties dans les 24 heures de sa date par les soins de l'un des arbitres ou du surarbitre.

Cette notification sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

La minute de la sentence sera, dans le même délai, déposée par les soins de l'un des arbitres ou du surarbitre, au greffe du tribunal civil dans le ressort duquel la sentence a été rendue.

Par le seul fait de ce dépôt, la sentence aura force exécutoire, sous réserve de l'annulation éventuelle par la Cour supérieure d'arbitrage.

Les arrêts de la Cour supérieure d'arbitrage et les sentences surarbitrales rendues sur le renvoi qu'elle aura prononcé seront publiés tous les 3 mois au *Journal Officiel*.

.

Article 18. — Lorsqu'une sentence arbitrale devenue exécutoire porte sur l'interprétation des clauses d'une convention collective existante ou sur les salaires, cette sentence, sous réserve du dépôt prévu par l'art. 31 c du livre 1^{er} du Code du travail, produira les effets d'une convention collective de travail.

Si cette sentence est intervenue en vue de régler un différend entre organisations syndicales, patronales et ouvrières les plus représentatives, elle pourra faire l'objet d'un arrêté d'extension dans les conditions prévues aux art. 31 vd et suivants du livre 1^{er} du Code du travail.

.

D'autre part, le décret-loi du 12 novembre 1938 (*J. O.* du 12-13 novembre 1938, p. 12866) relatif à la procédure de conciliation et d'arbitrage contient aussi les dispositions suivantes :

.

Article 4. — Lorsque les conditions du travail ont été déterminées pour un établissement par une sentence arbitrale, l'employeur ne peut, pendant une durée de 3 mois, y substituer d'autres conditions de travail par l'élaboration d'une convention collective nouvelle, que si cette convention a été signée pour le personnel, par l'organisation ou le groupement qui a été partie à l'arbitrage.

Article 5. — Les syndicats professionnels peuvent exercer toutes les actions qui naissent d'un procès-verbal de conciliation ou d'une sentence arbitrale ou surarbitrale en faveur de chacun de leurs membres sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Article 6. — Si une sentence arbitrale ou surarbitrale devenue définitive n'est pas exécutée par une partie ou un membre d'un groupement qui a été partie au différend collectif, tout intéressé peut demander aux arbitres ou au surarbitre qui ont rendu la sentence de constater son inexécution et de condamner le groupement ou la personne auquel elle est imputable, au paiement d'une astreinte. Le montant de celle-ci ne peut excéder 1.000 francs par jour de retard. Le produit en est versé au Trésor public au profit d'organismes publics d'intérêt social.

La décision des arbitres ou du surarbitre rendue dans les conditions fixées au paragraphe précédent peut être déférée en appel à la Cour supérieure d'arbitrage dans le délai prévu au § 3 de l'article 13 de la loi du 4 mars 1938.

Article 7. — L'inexécution d'une sentence arbitrale ou surarbitrale par un employeur ou un groupement d'employeurs entraîne pour ceux-ci, lorsqu'elle a été constatée conformément à l'article 4 par les arbitres ou le surarbitre, l'inéligibilité pendant 3 ans aux fonctions de membres des chambres de commerce, des chambres des métiers, des tribunaux de commerce ou des conseils des prud'hommes.

Elle entraîne en outre l'interdiction pendant la même période de participer, sous une forme quelconque, à une entreprise de travaux ou à un marché de fournitures pour le compte de l'Etat ou d'une collectivité publique. L'employeur ne peut être relevé de cette interdiction dans un intérêt public que par décision concertée du ministre du Travail et du ministre de qui relève l'entreprise de travaux ou le marché de fournitures.

Article 8. — L'inexécution d'une sentence arbitrale ou surarbitrale par un ou plusieurs salariés constitue un cas de rupture injustifiée du contrat individuel de travail. Elle entraîne la perte du droit aux indemnités de préavis, de congédiement et du congé payé.

.

Vu : *Le Président,*
W. OUALID.

Vu : *Le Doyen,*
G. RIBERT.

VU ET PERMIS D'IMPRIMER :
Le Recteur de l'Académie de Paris,
G. ROUSSY.

BIBLIOGRAPHIE

I. — SOURCES

A. LÉGISLATION : *Travaux parlementaires*, en particulier discussion de la loi du 4 mars 1938 : *Chambre des Députés*, séances des 15, 17, 18 et 28 février, et 2 et 3 mars 1938. — (*Journal officiel* 1938. Débats, nos du 16 février, p. 340 à 358, 18 février, p. 379-405 ; 19 février, p. 420 à 430, 1^{er} mars, p. 666 à 802 ; 3 mars, p. 731 à 738 ; et 4 mars, pp. 702 à 766 et 778 à 780).

Sénat. — Séances des 26, 27 et 28 février et 2, 3 mars et 4 mars 1938 (*J. O.* 1938, débats, nos des 27 février, p. 192 à 208; 28 février, p. 212 à 226 ; 226 à 242 ; et 243 à 252. — 1^{er} mars, p. 257 à 277 ; 3 mars, p. 284 à 290 ; 4 mars, p. 296 à 303 et 304 à 306 ; et 5 mars, p. 310 à 313).

B. — JURISPRUDENCE : Outre les sentences arbitrales, le *J. O.*, en exécution de la loi du 4 mars 1938 (art. 15), publie les décisions de la Cour supérieure d'arbitrage. Ont paru :

DÉCISIONS RENDUES	ANNEXE au <i>J. O.</i> du	PAGES
du 16 mai au 15 juin 1938.....	6 août 1938	1071-1106
du 16 juin au 15 juillet 1938....	25 oct. 1938	1265-1298
du 16 juillet au 30 septemb. 1938.	29 nov. 1938	1471-1528
du 1 ^{er} octobre au 30 oct. 1938..	6 janv. 1938	1-30
du 1 ^{er} nov. au 30 nov. 1938....	19 janv. 1939	155-191
du 1 ^{er} déc. au 31 déc. 1938.....	28 févr. 1939	447-476
du 1 ^{er} janvier au 30 janv. 1939.	6 avril 1939	555-574
du 1 ^{er} février au 28 février 1939.	15 avril 1939	575-598

Les décisions et les sentences les plus importantes sont publiées non seulement par les recueils classiques tels le *Sirey*, le *Dalloz* et la *Gazette des Tribunaux*, etc..., mais par des journaux comme le *Temps*, la *Journée Industrielle* etc... et des périodiques comme la *Voix du Peuple* (C. G. T.), l'*U. I. M. M.*, organe bimensuel de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, etc...

II. — LIVRES

A. — OUVRAGES GÉNÉRAUX CONCERNANT LA PROCÉDURE :

CAPITANT (H.) et CUCHE (P.). *Petit précis de procédure civile et commerciale*, 5^e édition (Paris, Dalloz, 1931).

GARSONNET (E.) et CÉZAR BRU. *Traité théorique de procédure civile et commerciale*, t. 8, titre IV (Paris, Sirey, 1935).

MOREL (R.). *Traité élémentaire de procédure civile* (Paris, Sirey, 1932).

ROBERT. *Traité de l'arbitrage civil et commercial* (Paris, Sirey, 1937).

B. — OUVRAGES CONCERNANT LA LÉGISLATION INDUSTRIELLE :

CAPITANT (H.) et CUCHE (P.). *Petit précis de législation industrielle*, 4^e édition (Paris, Dalloz, 1936).

DOLLÉANS (Edouard). *Histoire du mouvement ouvrier* (Paris, Colin, 1936).

OUALID (W.). *Cours de législation industrielle* (1937-1938).

OUALID (W.) et PICQUENARD (Ch.). *Salaires et tarifs. Conventions collectives et grèves* (Paris, Presses universitaires, 1928).

PICQUENARD. *Code du travail annoté* (Paris, Sirey, Mis à jour au 1^{er} octobre 1938 et addendum comportant les décrets-lois du 12 novembre 1938).

PIC (P.). *Traité de législation industrielle* (6^e édit., Paris, A. Rousseau, 1930).

C. — OUVRAGES CONCERNANT LA THÉORIE DE L'INSTITUTION ET LES DOCTRINES CORPORATIVES ET SYNDICALISTES.

BONNARD (R.). *Syndicalisme, Corporatisme et Etat corporatif* (Paris, Pichon, 1937).

CAHEN SALVADOR (J.). *La représentation des intérêts et les services publics* (Paris, Sirey, 1935).

CLEMENS (R.). *Personnalité morale et personnalité juridique* (Paris, Sirey, 1935).

GURVITCH (G.). *L'idée de Droit social* (Paris, Sirey, 1932).

HAURIOU (M.). *Principes de Droit public*, 2^e édition (Paris, Sirey, 1916).

LE FUR (L.). *Les grands problèmes du Droit* (chap. VI-VII et VIII) (Paris, Sirey, 1937).

LESCURE (J.). *Le nouveau régime corporatif italien* (Paris, Domat-Monchrestien, 1934).

PERROUX (F.). *Capitalisme et communauté de travail* (Paris, Sirey, 1938).

PIROU (G.). *Essais sur le Corporatisme* (Paris, Sirey, 1937).

RENARD (G.). *L'Institution fondement d'une rénovation de l'ordre social* (Paris, Flammarion, 1933).

VALOIS (G.). *Le Nouvel Age de l'Humanité*. (Paris, Valois, 1929.)

— *Economique* Paris. Valois, 1931.

— *Technique de la Révolution syndicale*. (Paris, éditions Liberté, 1935.)

D. — OUVRAGES CONCERNANT LES RÉCENTES LOIS SOCIALES.

- ARNION. *L'évolution des conventions collectives de travail* (Paris, Sirey, 1938).
- AUGIER. *Arbitrage et surarbitrage dans les conflits collectifs du travail* (Paris, 1937).
- FARGEAUD (Ph.). *L'application des nouvelles lois sociales* (Paris, Plon, 1938).
- KOPP (A.). *Le rôle des groupements professionnels dans l'organisation de la profession* (Paris, Sirey, 1937).
- LAROQUE (P.). *Les rapports entre patrons et ouvriers* (Paris, Aubier, 1938).
- MOUTON (J.). *Nature juridique de la sentence arbitrale en droit privé et dans les conflits collectifs du travail* (Paris, Domat-Montchrestien, 1938).
- PETIT (R.). *Les conventions collectives de travail* (Paris, Dalloz, 1938).
- PONTREMOLI (M.). *Le licenciement des délégués d'entreprises* (Paris, Rivière, 1938).
- SARRANO (D.). *La Cour supérieure d'arbitrage* (Paris, Domat Montchrestien, 1938).

PUBLICATIONS DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL.

- L'Année sociale*, années 1936-1937 et 1937-1938.
- Etudes et documents* : série A. N° 30 : La conciliation et l'arbitrage des conflits collectifs du Travail.
- Ibid.* Les conventions collectives. Série A. N° 34.

III. — REVUES ET JOURNAUX

- L'Activité moderne* (hebdomadaire du Comité républicain du Commerce et de l'Industrie). Chroniques de P. ETIVANT.
- Publications de l'*Association pour la protection légale des travailleurs* (Gaston TEISSIER. Le Statut légal des employés, 1924).
- Nouveaux cahiers* (juillet 1938) : Les entretiens franco-suédois de Pontigny — (janvier 1939) : G. PIROU. Impressions d'un surarbitre.
- Le Capital* (5 septembre 1938) : RAYMOND LUCE GILSON. Les Chartes du travail à l'étranger.
- Recueil hebdomadaire Dalloz* : 3 février 1938 : SAVATIER. Les rayons et les ombres d'une expérience sociale ; 7 juillet 1938 : R. PINTON. Remarques sur la notion de différend collectif du travail ; 19 janvier 1939 : Chronique de H. CUCHE, p. 4.
- Recueil périodique Dalloz* (1938, 1^{er} cahier, 4^e partie, p. 4). Analyse de la loi du 31 décembre 1936, par M. DEBRÉ.
- Revue trimestrielle de droit civil* (janvier 1937) : JOSSERAND. Les nouvelles tendances du droit des contrats.

- Droit social* : Mai 1938 : BRËTHE DE LA GRESSAYE : Le mouvement syndical depuis 1936.
— Novembre 1938 : Vers une dangereuse dissociation du droit du travail, par P. DURAND.
- Décembre 1938 : Limites du règlement arbitral, par G. SCILLE.
Revue d'économie politique, mai-juin 1937. OUALID. Législation sociale.
L'Europe Nouvelle (1938, p. 847) : A. DETËUF, Pourquoi l'entrepreneur français n'a-t-il pas le goût du risque.
La Journée Industrielle : Le journal du travail (supplément hebdomadaire) de juin 1936 à décembre 1938, et ensuite page quotidienne « Vie Sociale ».
Le Mois (septembre 1938) : J. CHAPSAL. Les entretiens de Pontigny.
Revue de Paris (1^{er} mars 1938) : Bernard LAVERGNE : Le Code moderne du Travail.
Revue Politique et Parlementaire : avril 1937 : G. VILLEY. Conventions collectives et arbitrage obligatoire. — Juin 1938 : Paul PIC : Le régime du travail.
Le Temps : Décisions de la C. S. A. commentées par G. C. (Georges CÉLIER).
La Vie intellectuelle (février 1939) : Réflexions sur l'arbitrage.
La voix du peuple (C. G. T.).
-

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION. — Du contrat individuel de travail au statut collectif.....	1
---	---

PREMIÈRE PARTIE

<i>La procédure de conciliation et d'arbitrage des conflits collectifs du travail.....</i>	5
--	---

CHAPITRE I ^{er} . — <i>Schéma général de la procédure.....</i>	7
---	---

CHAPITRE II. — <i>Caractères de la juridiction arbitrale.....</i>	10
---	----

§ 1. Distinction d'avec l'arbitrage ordinaire	10
---	----

§ 2. Observation de fait sur l'exercice du pouvoir arbitral	11
---	----

§ 3. Caractères juridictionnels de l'arbitrage.....	12
---	----

CHAPITRE III. — <i>La définition des conflits collectifs du travail.</i>	15
--	----

§ 1. La grève et l'arbitrage.....	16
-----------------------------------	----

§ 2. Présence dans l'instance d'au moins un groupement ouvrier et mise en cause d'un intérêt collectif	18
--	----

DEUXIÈME PARTIE

<i>L'élaboration du statut</i>	21
--------------------------------------	----

CHAPITRE I ^{er} . — <i>Le statut défini par la convention collective, œuvre des parties</i>	23
--	----

§ 1. La commission mixte : les organisations syndicales les plus représentatives.....	23
---	----

§ 2. Difficultés au sein de la commission mixte et absence d'accord des parties.....	27
--	----

CHAPITRE II. — <i>Le statut défini par le règlement des conditions du travail, œuvre des arbitres ou surarbitres.....</i>	31
---	----

1 ^{re} SECTION : <i>Principe du règlement arbitral des conditions du travail</i>	31
§ 1. Interprétation de la loi du 31 décembre 1936 (art. 5) et de la loi du 4 mars 1938 (art. 9, alinéas 2 et 3)	31
§ 2. Solutions résultant de la jurisprudence arbitrale	33
§ 3. Solutions admises par la Cour supérieure d'arbitrage	34
§ 4. Confirmation législative par le décret-loi du 12 novembre 1938	36
2 ^e SECTION : <i>Caractères du règlement arbitral</i>	37
§ 1. Conditions d'établissement du règlement	37
§ 2. Contenu possible du règlement	39
§ 3. Effets et durée du règlement	43
 TROISIÈME PARTIE 	
<i>L'application du statut</i>	47
CHAPITRE I ^{er} . — <i>L'application des conventions collectives</i> ..	49
§ 1. L'interprétation des conventions collectives par l'arbitrage	51
§ 2. Détermination du champ d'application des conventions collectives	53
§ 3. Clauses des conventions collectives dérogeant à la loi	54
§ 4. La révision des conventions collectives par l'arbitrage	58
CHAPITRE II. — <i>Conflits collectifs nés en l'absence de convention</i>	62
§ 1. Licenciements simultanés par cessation partielle ou complète d'exploitation	64
§ 2. Rajustements de salaires non fixés par convention collective	65
§ 3. Licenciements consécutifs à des rajustements de salaires	67
§ 4. Contrôle de la gestion patronale	70
CHAPITRE III. — <i>Conflits collectifs nés de mesures individuelles (congrédiements)</i>	74
§ 1 ^{er} Licenciements de délégués pour faits se rattachant à l'exercice de leurs fonctions	75
§ 2. Conflits collectifs nés d'autres cas de violation du statut par licenciements individuels	78

§ 3. Examen quant au fond de la légitimité des licenciements. Réintégrations ordonnées.....	81
§ 4. Conflits de compétence avec les juridictions ordinaires et contrariétés de jugements possibles.	83

CONCLUSION

<i>Le semi-corporatisme français à base juridictionnelle.....</i>	88
---	----

ANNEXE

Principales dispositions des lois des 24 juin 1936, 31 décembre 1936 et 4 mars 1938 sur les conventions collectives et sur la procédure de conciliation et d'arbitrage, avec mise à jour.....	91
BIBLIOGRAPHIE.....	101
TABLE DES MATIÈRES.....	105

Imprimé en France

— SOC. FR. D'IMP. —

ET DE LIB. - POITIERS
